



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Clima organizacional en el desempeño docente en
una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación

AUTOR:

Turpo Mamani, Deivid Yonatan (orcid.org/0009-0006-1297-4584)

ASESORES:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

Dr. Aguilar Padilla, Fernando Ysaias (orcid.org/0000-0002-0634-0028)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024", cuyo autor es TURPO MAMANI DEIVID YONATAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK DNI: 46710220 ORCID: 0000-0002-6623-936X	Firmado electrónicamente por: KTORRESFRE el 05- 08-2024 11:53:57

Código documento Trilce: TRI - 0832928



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TURPO MAMANI DEIVID YONATAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DEIVID YONATAN TURPO MAMANI DNI: 70765866 ORCID: 0009-0006-1297-4584	Firmado electrónicamente por: DTURPOM el 24-07- 2024 15:47:35

Código documento Trilce: TRI - 0832927

Dedicatoria

Con profunda gratitud, dedico esta tesis a Dios, fuente inagotable de sabiduría y fortaleza, quien me ha guiado en cada paso de este camino académico; a mis amados padres Dimas y Teresa, pilares fundamentales de mi vida, cuyo amor incondicional y sacrificios constantes han sido el motor de mi superación personal y profesional; y a mi querida novia Narda, compañera incansable en este viaje, cuyo apoyo, comprensión y amor han sido mi refugio en los momentos más desafiantes y mi mayor alegría en los triunfos. A todos ustedes, que han sido luz en mi sendero, dedico este logro como muestra de mi amor y agradecimiento eterno.

Agradecimiento

Agradezco primordialmente a Dios por su infinita bondad y por bendecirme con la oportunidad de crecer académica y personalmente. A mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y por inculcarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. Mi más sincera gratitud a mi asesor, cuya guía experta, paciencia y dedicación fueron fundamentales para el desarrollo de esta investigación. Finalmente, expreso mi reconocimiento a la universidad por brindarme una educación de calidad y los recursos necesarios para culminar con éxito esta etapa de mi formación profesional. A todos ustedes, mi eterno agradecimiento por ser parte esencial de este logro.

índice de contenido

	Pág.
Caratula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
índice de contenido.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	15
III. RESULTADOS.....	31
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	61

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Operacionalización de clima organizacional (variable independiente)</i>	18
Tabla 2	<i>Operacionalización de desempeño docente (variable dependiente)</i>	19
Tabla 3	<i>Ficha técnica del cuestionario clima organizacional</i>	22
Tabla 4	<i>Codificación de equivalencias del clima organizacional</i>	23
Tabla 5	<i>Cuadro de puntaje e interpretación del cuestionario clima organizacional</i> ..	23
Tabla 6	<i>Ficha técnica del cuestionario desempeño docente</i>	24
Tabla 7	<i>Codificación de equivalencias del cuestionario desempeño docente</i>	25
Tabla 8	<i>Cuadro de puntaje e interpretación del cuestionario desempeño docente</i> ..	25
Tabla 9	<i>Niveles de fiabilidad de Alfa de Cronbach</i>	26
Tabla 10	<i>Confiabilidad del cuestionario clima organizacional</i>	26
Tabla 11	<i>Confiabilidad del cuestionario desempeño docente</i>	27
Tabla 12	<i>Nivel de percepción sobre el clima organizacional</i>	31
Tabla 13	<i>Nivel de desempeño docente</i>	32
Tabla 14	<i>Nivel de las relaciones interpersonales</i>	33
Tabla 15	<i>Nivel de comunicación institucional</i>	33
Tabla 16	<i>Nivel de motivación laboral</i>	34
Tabla 17	<i>Clima organizacional y desempeño docente</i>	35
Tabla 18	<i>Relaciones interpersonales y desempeño docente</i>	35
Tabla 19	<i>Comunicación institucional y desempeño docente</i>	36
Tabla 20	<i>Motivación laboral y desempeño docente</i>	36
Tabla 21	<i>Prueba de regresión lineal ordinal sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño docente</i>	37
Tabla 22	<i>R cuadrado de la hipótesis general</i>	38
Tabla 23	<i>Prueba de regresión lineal ordinal sobre la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente</i>	39
Tabla 24	<i>R cuadrado de la hipótesis específica 1</i>	39
Tabla 25	<i>Prueba de regresión lineal ordinal sobre la influencia de la comunicación institucional en el desempeño docente</i>	40

Tabla 26	<i>R cuadrado de la hipótesis específica 2</i>	40
Tabla 27	<i>Prueba de regresión lineal ordinal sobre la influencia de la motivación laboral en el desempeño docente</i>	41
Tabla 28	<i>R cuadrado de la hipótesis específica 3</i>	42

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Diagrama del nivel de investigación explicativo causal</i>	17

Resumen

La presente investigación se realizó en el marco del objetivo de desarrollo sostenible número cuatro, garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje. Tuvo como objetivo principal determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024. La investigación fue de tipo básico, nivel explicativo causal, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo y diseño no experimental; asimismo la población fue compuesta por 120 docentes de la institución educativa, la muestra se obtuvo a través del muestreo probabilístico simple, el cual estuvo constituida por 59 docentes. Por otro lado, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, mientras que, como instrumento se aplicó el cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de desempeño docente. No obstante, para el análisis y procesamiento de datos se utilizó el software Excel y SPSS. Consiguientemente, para la prueba de hipótesis se determinó la aplicación del estadístico regresión logística ordinal mediante el procedimiento denominado prueba de normalidad. Los resultados obtenidos determinan que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024, con un valor probabilístico α 0.015. por lo tanto, se concluye que según Cox y Snell la variable clima organizacional influye en el desempeño docente en un 44.5%, mientras que, según Nagelkerke influye en un 44.6% eso significa que, cuando exista un alto nivel clima organizacional el desempeño docente también será eficiente.

Palabras clave: Clima organizacional, comunicación institucional, desempeño docente, motivación laboral, relaciones interpersonales.

Abstract

This research was carried out within the framework of sustainable development goal number four, guaranteeing inclusive, equitable and quality education and promoting learning opportunities. Its main objective was to determine the influence of the organizational climate on teaching performance in a secondary educational institution in the district of Azángaro, 2024. The research was basic, causal explanatory level, quantitative approach, hypothetical deductive method and non-experimental design; Likewise, the population was made up of 120 teachers from the educational institution, the sample was obtained through simple probabilistic sampling, which was made up of 59 teachers. On the other hand, the survey technique was used to collect data, while the organizational climate questionnaire and the teaching performance questionnaire were applied as instruments. However, Excel and SPSS software were used for data analysis and processing. Consequently, to test the hypothesis, the application of the ordinal logistic regression statistic was determined through the procedure called normality test. The results obtained determine that the organizational climate significantly influences teaching performance in a secondary educational institution in the district of Azángaro, 2024, with a probabilistic value α 0.015. Therefore, it is concluded that according to Cox and Snell, the organizational climate variable influences teaching performance by 44.5%, while, according to Nagelkerke, it influences 44.6%. This means that, when there is a high level of organizational climate, teaching performance also exists. It will be efficient.

Keywords: Organizational climate, institutional communication, teaching performance, work motivation, interpersonal relationships.

I. INTRODUCCIÓN

Un sistema educativo de excelencia es un componente clave y esencial para que los países puedan lograr un avance y crecimiento duradero en todos los ámbitos, tal como lo establece el cuarto ODS garantizar que cada individuo pueda disponer de una formación educativa que sea integradora, justa y de alto nivel. Dentro de este objetivo, la meta 4.c busca aumentar la oferta de docentes calificados, se destaca así el papel crucial que desempeñan las personas en la provisión de una educación sobresaliente. Sin embargo, en la realidad actual, muchos profesores enfrentan condiciones laborales adversas, falta de recursos y altos niveles de estrés, tal situación podría tener un impacto desfavorable en el entorno laboral que se vive, afectando de manera negativa el rendimiento laboral de su personal docente.

El informe TALIS 2018 de la OCDE (2019) evidencia que en países de América Latina cerca del 30% de docentes laboran en entornos escolares negativos, caracterizados por relaciones tensas y falta de colaboración. Asimismo, el 45% reportó baja satisfacción laboral. Esto se asocia al bajo desempeño en pruebas como PISA 2018 de la (OCDE, 2018), donde el 65% de estudiantes latinoamericanos no alcanzan las competencias mínimas en lectura y matemáticas. Uno de los aspectos que podría estar influyendo en esta problemática es el clima organizacional adverso que enfrentan numerosas instituciones educativas públicas, caracterizadas por relaciones tensas, liderazgos inadecuados, escasa motivación e insatisfacción laboral de los docentes, los cuales ven afectados su bienestar y desempeño profesional (UNESCO, 2021).

Brindar una educación de excelencia es un asunto de máxima importancia y urgencia dentro de los planes de acción y objetivos gubernamentales en el Perú, evidenciándose diversos factores que la afectan, entre ellos, el entorno y circunstancias organizacionales bajo las cuales los profesores ejercen sus funciones laborales. Según el estudio del Foro Educativo (2019) en 8 regiones encontró que el 55% de docentes de primaria y el 65% de secundaria consideran que el ambiente de su escuela es regular o malo, caracterizado por conflictos y desmotivación. Asimismo, según los resultados de la ECE del (Ministerio de Educación [MINEDU] 2020) el rendimiento académico en los

colegios públicos es aún deficitario, ubicándose por debajo del nivel satisfactorio en comprensión lectora (44,5%) y matemática (28,4%), entre otros indicadores preocupantes. Por lo que la Teoría de Campo Organizacional de Lewin (1951), nos menciona que el ambiente de una institución impacta en el comportamiento grupal de sus miembros. En ese sentido, un clima escolar negativo caracterizado por conflictos y desmotivación podría desfavorecer el accionar y compromiso pedagógico de los profesores, repercutiendo en el proceso educativo.

De acuerdo a estadísticas de la UGEL Azángaro (2021), en el último año el 35% de instituciones educativas públicas del distrito presentaron deficiencias en indicadores de clima organizacional, tales como relaciones tensas entre directivos y docentes, comunicación inadecuada y desmotivación laboral. Asimismo, en los reportes de la ECE del (Ministerio de Educación [MINEDU] 2020) en el mencionado distrito, se puede evidenciar que el 48% de estudiantes de segundo grado se ubicaron en el nivel de inicio o previo al inicio en comprensión lectora; mientras que en matemática este porcentaje fue de 46%. Estos resultados deficientes podrían estar relacionados a problemas en el desempeño pedagógico de los maestros, vinculados al clima organizacional desfavorable

En el ámbito de una institución de educación en Azángaro, actualmente se presentan problemas en su clima organizacional que afectan negativamente la motivación, el entusiasmo y en consecuencia el desempeño de los maestros, así como del personal administrativo, existe una sensación general de malestar por algunas políticas impuestas en los últimos años por las autoridades del colegio que atentan contra la autonomía de los docentes. Se han estandarizado las planificaciones, los materiales de estudio y los criterios de evaluación, dejando poco margen a los profesores para flexibilizar sus métodos de enseñanza; esto, a su vez, influye directamente en el nivel de instrucción que reciben los alumnos.

Esta investigación se realizó en el marco del área de estudio conocida como "gestión y calidad educativa", dada su importancia para alcanzar una formación educativa de primer nivel. Un clima organizacional favorable, caracterizado por buenas relaciones interpersonales, motivación y compromiso del personal docente, no solo

impacta favorablemente su propio desempeño laboral, sino que además tiene un efecto directo y significativo en la experiencia educativa de los alumnos. Al reconocer los elementos del ambiente de trabajo que afectan el rendimiento docente, es posible aplicar métodos de perfeccionamiento constante en la administración educativa, mejorando así los procedimientos y alcanzando una formación superior que beneficie a todo el alumnado.

La presente investigación se centró en responder a la siguiente formulación ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024? No obstante, en cuanto a la justificación teórica, este análisis se elaboró en el plano teórico con el propósito de comparar los hallazgos de este estudio con los resultados obtenidos por otros investigadores en estudios afines, se puedan formular conclusiones y recomendaciones, las cuales significan un aporte a la ciencia de la educación y de la pedagogía. A nivel de justificación metodológica el estudio se realizó con el propósito de que sus descubrimientos, deducciones y sugerencias aporten significativamente al conjunto de saberes y a la comprensión más actualizada de la educación y la pedagogía como disciplinas científicas. Esto permitirá que dichas aportaciones puedan ser verificadas y corroboradas en futuras investigaciones centradas en las variables estudiadas.

Mientras que a nivel de justificación práctico, para incrementar conocimiento científico respecto a las variables de estudio, asimismo permitió identificar las fortalezas y debilidades en el ambiente laboral predominante en la institución de educación secundaria de Azángaro, así como su influencia en el desempeño diario de la plana docente. Los resultados obtenidos brindaron un diagnóstico valioso que servirá de base para implementar acciones correctivas y estrategias de mejora continua orientadas a optimizar el ambiente laboral.

Por tal razón, el objetivo general de esta investigación fue: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro 2024. Asimismo, como objetivos

específicos se planteó: Precisar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro 2024; Establecer la influencia de la comunicación institucional en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro 2024. y Determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro 2024.

Finalmente, a través de pruebas estadísticas se pretendió validar la siguiente hipótesis general: el clima organizacional influye considerablemente en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, Puno 2024. Asimismo se plantearon las siguientes hipótesis específicas: las relaciones interpersonales influyen considerablemente en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, Puno 2024; la comunicación institucional influye considerablemente en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, Puno 2024 y la motivación laboral influye considerablemente en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, Puno 2024.

En el marco de la revisión de antecedentes, se examinaron investigaciones previas tanto a nivel internacional y nacional que guardan vinculación con las variables objeto de estudio, las cuales comprenden clima organizacional y desempeño docente.

Con respecto a los antecedentes internacionales Ramírez y Cortés (2022) en su artículo que tuvo como propósito examinar la percepción que tenían los docentes de bachillerato en México sobre el CO de sus instituciones educativas y determinar su influencia en su desempeño laboral durante el año 2022; el cual, realizó bajo una metodología cuantitativa, diseño correlacional causal y de corte transversal sin intervención experimental. El grupo de análisis constaba de 220 docentes que impartían clases en instituciones de educación media superior, constituyendo tanto la población objetivo como la muestra efectiva. Se aplicaron cuestionarios estandarizados para medir ambas variables. La investigación concluyó que se presenta una relación

significativa entre la percepción de un adecuado clima organizacional y un alto nivel de desempeño en los educadores participantes.

Asimismo, Gómez (2022) en su investigación, en donde su finalidad fue medir la influencia del ambiente de trabajo en el rendimiento de los profesores en diversos centros de enseñanza secundaria de Montevideo, Uruguay, a lo largo del 2021. Se empleó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental y un alcance que relaciona y busca causas. El grupo estudiado incluyó a 250 educadores de distintas instituciones educativas, tanto públicas como privadas, de la ciudad. Se utilizaron cuestionarios validados para medir sus variables de estudio. El análisis de datos se realizó mediante técnicas estadísticas inferenciales, como regresión lineal múltiple, mostrando que el ambiente laboral influía notablemente en cómo los profesores desempeñaban sus funciones, y que ciertos aspectos del ambiente laboral tenían más peso predictivo que otros. La conclusión fue que un clima organizacional adecuado, caracterizado por buenas relaciones interpersonales, comunicación efectiva y liderazgo apropiado, ayudaba directamente a potenciar el rendimiento de los profesores en sus roles.

De la misma manera, Quintanilla et al. (2022), en su investigación, se propusieron analizar cómo el ambiente organizacional afecta el rendimiento docente en una universidad de Ecuador. Adoptaron un método cuantitativo, estudiando a 84 profesores de la institución. Para recoger información, emplearon cuestionarios. El estudio concluyó que existe una relación directa y favorable entre el clima de la organización y la eficacia de los educadores, lo cual se refleja en las positivas interacciones entre profesores y estudiantes, basada en el respeto y una comunicación efectiva, así como en las interacciones positivas entre los propios docentes, propiciadas por estrategias de convivencia saludable implementadas en la universidad, generando un ambiente propicio para el desarrollo óptimo de las competencias profesionales del personal académico.

Por otra parte, Blanco et al. (2021) realizaron un análisis multifactorial del entorno organizacional presente en establecimientos educativos públicos. El paradigma

de la investigación se ciñó a los cánones del enfoque cuantitativo, adoptando un carácter descriptivo y retrospectivo para el análisis de los datos recolectados. Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo estratificado de tipo probabilístico, conformando una muestra de 657 educadores a quienes se aplicó la técnica de la encuesta utilizando como herramienta un cuestionario estructurado, con el propósito de recopilar la información requerida. El análisis realizado por los investigadores permitió concluir que, si bien el ambiente laboral imperante en los planteles escolares públicos examinados presentaba condiciones tolerables, resultaba necesario impulsar el fortalecimiento de los vínculos entre los miembros de la comunidad educativa con miras a propiciar una mayor colaboración en el trabajo, resaltando la importancia de estas relaciones interpersonales para el adecuado funcionamiento de los centros educativos.

Finalmente, Lizuriaga (2021) emprendió la tarea de investigar la posible relación existente entre el clima organizacional imperante y el rendimiento exhibido por el cuerpo docente, por lo cual se adoptó el enfoque metodológico cuantitativo, sin intervenir experimentalmente en el objeto de estudio, un nivel descriptivo correlacional, empleando como herramientas de investigación cuestionarios basados en el modelo Likert. Los hallazgos revelaron un vínculo directo y favorable entre los dos factores estudiados, con una correlación lineal significativa de 0,765. lo que implica que la cultura organizativa y el rendimiento de los profesores presentan una relación elevada y estadísticamente significativa, aportando así evidencia empírica sólida que respalda la premisa de que los factores culturales presentes en el seno de una organización educativa ejercen una influencia tangible en el desempeño y la productividad de su cuerpo docente.

Mientras tanto, respecto a los antecedentes nacionales Salazar y Martínez (2022) en su artículo titulado estudio del CO y su efecto en el DD en Huancayo 2022, que se desarrolló bajo el enfoque metodológico cuantitativo, siguiendo el diseño de corte transversal sin manipulación experimental y el nivel explicativo. Con una muestra de 125 profesores de una institución educativa pública, se aplicaron escalas estandarizadas. Los resultados obtenidos permitieron concluir que el ambiente laboral

imperante, específicamente los aspectos vinculados al estilo de conducción de los directivos y los elementos motivacionales presentes, ejercen una influencia significativa sobre los niveles de rendimiento exhibidos por el personal docente evaluado.

Asimismo, Delgado (2022) llevó a cabo un estudio en Lima, Perú para analizar el vínculo entre el ambiente organizacional y la eficacia de los profesores en un colegio público. La investigación adoptó un enfoque que busca correlaciones, examinando a 60 educadores mediante un cuestionario para recopilar información. El examen de los datos mostró un vínculo relevante, positivo y fuerte ($\rho: 0.608$) entre CO y el DD, con significancia estadística ($p < 0.05$). Desde los hallazgos se concluye que un entorno organizacional positivo en las escuelas favorece una mejor actuación de los educadores en sus tareas.

Por su parte, Paredes y Jiménez (2021) llevaron a cabo una investigación en Lima, su objetivo fue determinar la conexión entre el CO y el DD en un colegio público. La investigación empleó una metodología cuantitativa, sin manipulación experimental y buscando correlaciones, analizando a 70 docentes. Los resultados mostraron un vínculo positivo y relevante ($Rho=0,485$) entre los factores estudiados. En conclusión, se evidencia que existe correlación entre el CO y el DD, interpretándose que un entorno institucional adecuado propicia una mayor disposición de los maestros para desempeñar sus roles, fomentando su participación activa en el centro educativo.

Del mismo modo, Sánchez y Pérez (2021) en su artículo científico se propuso como objetivo principal determinar la influencia de la percepción del CO con el DD. El estudio se plasmó en el enfoque metodológico cuantitativo, corte transversal sin intervención experimental y con el alcance correlacional. El grupo objetivo estuvo constituido por docentes de una institución privada, del cual se extrajo una muestra de 75 participantes. Como instrumentos se utilizaron escalas de opinión validadas y estandarizadas. Las conclusiones señalaron la presencia de una asociación significativa y positiva de magnitud moderada entre la percepción de un ambiente organizacional propicio y niveles elevados de rendimiento laboral en el personal docente.

Finalmente, Quispe y Mamani (2020) en su investigación cuyo propósito fue determinar el impacto del CO en el DD de educación secundaria, en donde aplicó el enfoque metodológico mixto, diseño no experimental transeccional y también el nivel descriptivo-correlacional. Mientras que la población fueron profesores de instituciones públicas, con una muestra de 110 participantes. Se utilizaron cuestionarios y entrevistas semiestructuradas. El estudio concluyó que, elementos del ambiente laboral como la interacción comunicativa, la colaboración grupal y la valoración del personal tienen un impacto considerable en la eficacia de los profesores.

Con respecto al sustento teórico sobre las variables de investigación, examinadas tanto de manera independiente como interrelacionada, se evaluó información pertinente al respecto, en tal sentido se inicia con la variable independiente clima organizacional.

Aguirre (2020), están de acuerdo con la perspectiva de Likert en cuanto a la atmósfera organizacional y sus efectos, puesto que, afirman que la manera en que los integrantes de una organización se desempeñan y actúan está determinada por su percepción del ambiente laboral y la estructura organizacional de la misma. En otras palabras, el rendimiento y comportamiento de los integrantes de un colectivo o entidad depende de cómo ellos perciben e interpretan el clima y el sistema estructural en el que se encuentran inmersos. Un ambiente laboral positivo promueve la motivación y productividad. Mientras tanto, Chiavenato (2009) citado por Flores et al. (2021) conceptualiza el clima organizacional como el ambiente creado por los sentimientos, disposiciones y nivel de complacencia de los integrantes de una organización. Está relacionado con la cultura, liderazgo, comunicación y se refleja en la conducta laboral.

De acuerdo con la teoría estructuralista de Etzioni abordado por García (2022) ratifican que el modo en que actúan los integrantes de una organización está condicionado por la naturaleza del sistema de control y autoridad implantado en ella, el cual define su estructura social y clima institucional, repercutiendo esto en su desempeño. Por otro lado, McGregor (1960) plantea en su teoría X e Y que los directivos pueden tener dos perspectivas contrapuestas sobre los empleados la teoría X asume que los empleados tienden a ser reacios al trabajo, carecen de impulso propio

y requieren supervisión estricta. Por otro lado, la teoría Y parte de la premisa de que los trabajadores poseen una motivación intrínseca, se sienten comprometidos con sus tareas y buscan desarrollar su potencial, lo cual se traduce en un mejor rendimiento cuando existe un ambiente de confianza.

Por su parte, Argyris (1962) citado por Quispe et al. (2023) en su modelo de personalidad organizacional expone que cuando hay congruencia entre la personalidad individual y la formalización del sistema organizativo, se genera un clima positivo que potencia el desempeño y productividad de los trabajadores. De igual manera, McGregor y Cutcher-Gershenfeld (2006) citado por Rugel et al. (2022) sostienen que un sistema organizacional con niveles altos de confianza interpersonal y enfoque humanista hacia los trabajadores crea un clima laboral de cooperación, satisfacción y mayor efectividad en el desempeño. Por otro lado, Aguirre (2022) plantean que el liderazgo y las relaciones interpersonales en una institución u organización son determinantes claves que dan forma al clima institucional e impactan las actitudes y motivación del personal hacia su trabajo. El desempeño mejora cuando los líderes muestran consideración por el grupo.

Respecto a las dimensiones del clima organizacional, se fundamentaron en los aportes teóricos que propone la teoría de Stogdill (1965) para ello, se inició conceptualizando la dimensión relaciones interpersonales, la cual está moldeada en gran medida por el estilo de liderazgo, siendo un componente central que contribuye a configurar el clima institucional, influyendo significativamente en las actitudes, motivación y desempeño de los miembros. Cuando están basadas en la confianza, la consideración y el respaldo mutuo, cuando el líder valora las opiniones del grupo y los trata con respeto, se generan relaciones positivas que incrementan la satisfacción y el compromiso, generando un entorno propicio que propicie el cumplimiento eficaz de los objetivos colectivos e institucionales, a través de una cooperación organizada. y el rendimiento mancomunado de todos los integrantes.

El intercambio y las relaciones entre las personas en un entorno laboral reflejan el concepto de dinámica social, tanto formal como informal, que se produce entre los

miembros dentro de una organización (Flores et al., 2021; Cantú et al., 2023). Asimismo, involucra el grado de confianza, colaboración, cohesión y valores compartidos por el personal (Mendoza et al., 2022). Además de la interacción social y los elementos mencionados, las relaciones interpersonales saludables en una organización también fomentan un ambiente laboral positivo, caracterizado por el respeto mutuo, la empatía y la comunicación flexible y abierta entre los integrantes del equipo. Cuando los empleados se sienten valorados, escuchados y comprendidos, tienden a desarrollar un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la institución (Nery et al., 2019)

Con respecto a la dimensión comunicación institucional puede entenderse como el conjunto de acciones de emisión, transferencia y recepción de mensajes relevantes que se dan al interior de una organización (Flores et al., 2021). Según la Teoría Matemática de la Comunicación de Shannon y Weaver (1981), este proceso comunicativo en las instituciones tiene como función primordial reducir la incertidumbre y permitir compartir información necesaria para su adecuado funcionamiento. Esta teoría sigue siendo relevante en la actualidad y ha sido respaldada por investigaciones recientes que destacan la relevancia de un intercambio de información eficaz en los entornos institucionales para lograr un adecuado flujo de información, reducir la ambigüedad y facilitar la coordinación y el trabajo en equipo (Cantú et al., 2023).

Desde la perspectiva de Olivera et al. (2021), la comunicación institucional resulta vital para transmitir de manera transparente, coherente y eficiente la cultura, objetivos, logros y actividades de una organización entre todos sus stakeholders tanto internos como externos, construyendo y fortaleciendo su imagen y reputación. Requiere de canales fluidos de información multidireccional. Asimismo, como plantean Palomino (2020), en el marco de un centro de educación, es sumamente importante la comunicación efectiva entre directivos, docentes, administrativos, estudiantes y los padres de familia es indispensable para entablar buenas relaciones de confianza, expresar necesidades, diseminar lineamientos pedagógicos y de gestión, tomar decisiones consensuadas y retroalimentar procesos para un clima escolar adecuado.

Otra dimensión es la motivación laboral, que ha captado el interés de numerosos estudios y teorías, cuyo objetivo radica en dilucidar los diversos elementos que inciden en la predisposición de los trabajadores para desplegar esfuerzos en el desempeño de sus funciones. Uno de los principales enfoques es la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), la cual establece que los humanos tenemos una serie de necesidades organizadas jerárquicamente, donde las necesidades básicas deben estar relativamente satisfechas antes de motivarnos a satisfacer necesidades superiores. En el contexto laboral, esto sugiere que los trabajadores deben tener cubiertas primero sus requerimientos básicos de supervivencia y protección, para posteriormente verse impulsados por anhelos de conexión social, reconocimiento y desarrollo personal pleno. Otra teoría influyente es la teoría bifactorial de Herzberg (1959) citada por Farias (2022), la cual distingue entre elementos motivacionales y elementos higiénicos. Los elementos motivacionales (como posibilidades de crecimiento, reconocimiento) sí producen motivación y satisfacción en el trabajo. En cambio, los factores higiénicos (como salario, condiciones laborales, políticas de la empresa) evitan la insatisfacción laboral pero no aumentan por sí mismas la motivación.

Asimismo, la teoría de las expectativas de Vroom, difiere que, la motivación de los trabajadores surge cuando perciben una conexión directa entre su dedicación laboral y los resultados que desean (expectativa), y si valoran positivamente esos resultados (valencia). Es decir, la motivación depende de las expectativas individuales y del atractivo de las recompensas potenciales (Sotelo, 2023).

Más recientemente, Thomas (2000) desarrolló la teoría del soporte de la autodeterminación, que indica que los contextos laborales que proporcionan apoyo para la autonomía, competencia y relaciones sociales de los trabajadores mejoran su motivación intrínseca y compromiso con sus roles laborales. Por lo tanto, esta implica todos aquellos factores internos y externos que activan, guían y mantienen determinados comportamientos orientados a metas dentro de una organización para alcanzar incentivos laborales (Pablos y Biedma, 2021).

Por otro lado, Espinel et al. (2022) menciona que la motivación laboral es un fenómeno multidimensional que implica una compleja interacción de factores internos y externos que activan, orientan y mantienen determinados patrones conductuales en los empleados de una organización. Estos factores motivacionales, tanto intrínsecos como extrínsecos, actúan de manera conjunta impulsando a los trabajadores a desplegar ciertos comportamientos alineados con las metas y objetivos organizacionales.

Respecto a la variable dependiente, desempeño docente, esto puede interpretarse como el desempeño de las responsabilidades educativas del docente, en áreas como la organización de la actividad educativa y la desarrollo de un ambiente propicio para adquisición y percepción de conocimientos y habilidades, la enseñanza orientada al logro de metas educativas, y la evaluación y reflexión de los procesos educativos para mejorarlos continuamente (Laredo, 2022).

Existen diversos modelos sobre los componentes del desempeño docente. Según el modelo de Duke y Stiggins (1990) citado por Ortega et al. (2024), éste se conforma por competencias personales, competencias profesionales y desempeño profesional dentro del aula. Las competencias personales se vinculan con las actitudes, valores y motivación del docente. Las competencias profesionales remiten al dominio de saberes pedagógicos y disciplinares. El desempeño profesional dentro del aula se relaciona con las destrezas para gestionar ambientes favorables para el aprendizaje, enseñar en forma efectiva, evaluar aprendizajes, entre otros.

Por su parte, el modelo de evaluación docente propuesto por Danielson (2013) plantea cuatro grandes ámbitos: planificación y preparación de clases, ambiente de aula, instrucción y evaluación de alumnos, y responsabilidades profesionales. Cada uno contiene una serie de criterios y estándares que permiten valorar el nivel de desempeño.

Respecto a las dimensiones del desempeño docente, el análisis y estudio se fundamenta en las dimensiones vinculadas al contexto de investigación que propone la teoría Duke y Stiggins, en ese sentido se propone a la dimensión competencias

personales, el cual hacen referencia a las características individuales, rasgos y actitudes que facilitan o dificultan su labor profesional en el proceso de aprendizaje enseñanza (Correa y Samudio, 2022).

Según el modelo de competencias docentes de Perrenoud (2007), las competencias personales abarcan aspectos como la capacidad de enfrentar dilemas éticos en el trabajo, controlar sus emociones, construir una identidad profesional, manejar el estrés, mejorar continuamente su práctica pedagógica, trabajar en equipo con otros docentes, y gestionar su propia formación profesional de forma autónoma (Portilla et al., 2023).

Por su parte, Medina et al. (2023) señala la importancia de competencias personales como la empatía, la asertividad comunicativa, el entusiasmo, la habilidad para inspirar y comprometer activamente a los alumnos en el proceso educativo, la flexibilidad y apertura al cambio, y el equilibrio entre un rol directivo y un rol facilitador de los aprendizajes.

Con relación a la dimensión competencias profesionales, Hace alusión a la gama de saberes, destrezas y predisposiciones que un docente debe poseer para afrontar y solucionar de manera adecuada las circunstancias y retos comunes que surgen durante el ejercicio de su labor instructiva (Laredo, 2022).

Según el modelo de competencias docentes desarrollado por Perrenoud (2007), dentro de este ámbito se encuentran competencias como dominar los saberes disciplinares que se enseñan y su didáctica, crear y mejorar estrategias de enseñanza personalizada, gestionar el avance del aprendizaje, motivar la participación activa de los alumnos, colaborar con otros profesores, contribuir a la administración del centro educativo, mantener informadas e implicadas a las familias, implementar herramientas tecnológicas en la enseñanza, y otras tareas similares (Paredes et al. 2024; Correa y Samudio 2022).

Para Vela (2023), las competencias profesionales abarcan el conocimiento de contenidos a impartir, el conocimiento pedagógico y didáctico, el conocimiento del

contexto social y del entorno institucional donde se enseña, así como la capacidad de poner todo ello en acción de una manera integrada, con el objetivo de impulsar y mejorar la adquisición de los conocimientos por parte de los alumnos.

Otra dimensión es el desempeño profesional Alude al repertorio de actuaciones tangibles que el profesorado despliega en el ejercicio de su labor educativa, lo cual abarca áreas como el manejo del proceso de aprendizaje y enseñanza, la gestión del entorno en el aula, la evaluación formativa de los alumnos y la interacción con los diversos actores de la comunidad escolar (Medina, 2023; Paredes et al. 2024).

En esta línea, el modelo de Danielson (2013) plantea cuatro ámbitos del desempeño docente en el aula: 1) diseño y organización de las actividades educativas; 2) creación de un entorno favorable para la adquisición de conocimientos; 3) métodos y técnicas para facilitar el aprendizaje de los alumnos; 4) obligaciones y compromisos inherentes a la labor docente. Cada ámbito implica el desempeño de diferentes acciones como establecer metas de aprendizaje, diseñar lecciones efectivas, evaluar trabajos, promover comportamientos positivos en clase, reflexionar sobre su práctica educativa, entre otras. Así, el desempeño profesional se demuestra en la práctica diaria a través del cumplimiento efectivo de una diversidad de habilidades, actitudes y conductas que tiene el docente para generar ambientes favorables de aprendizaje y enseñanza de calidad. Su evaluación considera todos estos elementos observables.

II. METODOLOGÍA

En este capítulo se detallan las particularidades metodológicas que enmarcaron el desarrollo del estudio, haciendo referencia al tipo, nivel, enfoque, método y diseño empleados. El trabajo se enmarcó dentro de las denominadas tipo básica, también conocidas como fundamentales o puras. Según indican Hernández y Mendoza (2018), esta se centra en la exploración y profundización de determinados aspectos del conocimiento con el fin de nutrir el cuerpo teórico de la disciplina, sin necesariamente buscar su aplicación práctica inmediata. En este caso, el estudio pretendió comprender la relación entre el CO y el DD, sin tener una aplicación práctica inmediata, sino más bien contribuir al conocimiento teórico en el área.

Mientras que el nivel de investigación empleado fue de carácter explicativo-causal. Desde la perspectiva de Hernández y Mendoza (2018) los estudios explicativos no se limitan a describir conceptos, fenómenos o establecer vínculos entre ellos. Su propósito trasciende esos objetivos descriptivos. Estos estudios buscan profundizar y descubrir las razones fundamentales que ocasionan determinados eventos y fenómenos, ya sean de naturaleza física o social. En otras palabras, los estudios explicativos indagan en las causas subyacentes que dan origen a las manifestaciones observadas en la realidad estudiada. En este estudio, se busca explicar el impacto que ejerce el ambiente laboral (clima organizacional) imperante sobre el desempeño exhibido por el personal docente, determinando la existencia de una vinculación de causa-efecto entre dichos factores.

Por otro lado, el enfoque del estudio fue de índole cuantitativa. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), este método se basa en la obtención de información para verificar supuestos mediante la cuantificación y el examen estadístico, con el propósito de identificar patrones de conducta y validar planteamientos teóricos. En este caso, se utilizarán datos numéricos y análisis estadísticos para probar las hipótesis planteadas y determinar causa efecto entre ambas variables.

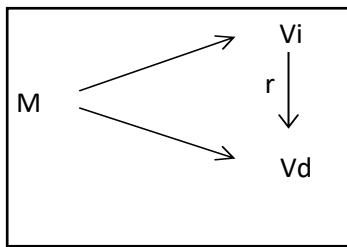
Con respecto al método de investigación, fue el hipotético deductivo. Según lo expuesto por Bernal (2010), este enfoque metodológico inicia con el planteamiento de determinadas suposiciones o conjeturas, y procede a intentar refutar o desacreditar tales conjeturas, esto conlleva a la generación de inferencias o suposiciones iniciales que posteriormente deberán ser contrastadas con la evidencia objetiva recabada. En el contexto del estudio actual, se formularán suposiciones preliminares sobre la conexión entre el ambiente organizacional dominante en las instituciones educativas y el rendimiento profesional de los educadores. Estas suposiciones serán evaluadas con base en la evidencia concreta recopilada durante el proceso de obtención de datos.

Ciertamente, el diseño de investigación aplicado en este estudio fue de carácter no experimental. Esto implica, como lo describen Hernández y Mendoza (2018), que las variables involucradas se manifiestan de forma natural, sin intervención o control directo por parte del investigador. En otras palabras, los factores considerados como variables independientes ya han tenido lugar y resulta inviable ejercer cualquier tipo de control o manipulación sobre los mismos, puesto que se trata de eventos consumados cuyos efectos o consecuencias también han ocurrido previamente y no pueden ser alterados. Por consiguiente, en la presente investigación, las variables serán observadas y analizadas tal y como se presentan en su entorno habitual, sin alteraciones alguna por parte del equipo investigador.

Finalmente, la temporalidad del estudio fue transversal o transeccional. Según Hernández y Mendoza (2018), los diseños transeccionales implican la recopilación de información en una sola ocasión o instancia temporal. Esta estrategia metodológica persigue explicar las variables involucradas y examinar su influencia e interrelaciones en ese preciso lapso. Es decir, su finalidad radica en caracterizar las variables y analizar sus vínculos en un momento determinado. Por lo tanto, en la presente investigación, los datos serán recabados en un único corte transversal, con el objetivo de estudiar las asociaciones entre las variables durante ese período específico. Para su mayor información se explica en la siguiente figura:

Figura 1

Diagrama del nivel de investigación explicativo causal



Nota. Se evidencia la influencia

M: Docentes de una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro

Vi: Clima organizacional

↕: Relación o influencia

Vd: Desempeño docente

A continuación, en el siguiente apartado se presenta la operacionalización de variables, el cual se muestra como un componente crucial para comprender y abordar el fenómeno de estudio de manera rigurosa y sistemática. Este apartado se adentra en el proceso de transformar las variables teóricas en indicadores concretos y medibles, proporcionando una base sólida para la investigación empírica. Dado que el estudio tuvo un nivel explicativo causal, se hace necesario presentar las variables involucradas.

Variable independiente: clima organizacional

Definición conceptual: Es el ambiente percibido e interpretado subjetivamente por los miembros de una organización, el cual depende de un conjunto de propiedades físicas y estructurales medibles objetivamente, sin embargo, cobra significado en función de cómo las personas interactúan e internalizan esos atributos del contexto, determinando el grado de motivación y las respuestas comportamentales de los empleados en su entorno de trabajo (Chiavenato, 2009).

Definición operacional: Es el resultado de las percepciones compartidas que el personal desarrolla en torno a las características y calidad del ambiente interno de trabajo, el cual será favorable o desfavorable en la medida que se evalúen como positivos o negativos ciertos aspectos objetivos de la organización que conforman ese clima.

Tabla 1*Operacionalización de clima organizacional (variable independiente)*

Dimensión	Indicadores	Ítems
Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	1,2
	Manejo de conflictos	3,4
	Confianza	5
	Empatía	6,7
Comunicación institucional	Canales de comunicación	8
	Claridad de la información	9,10
	Dialogo abierto	11
	Accesibilidad de la información	12
Motivación laboral	Reconocimiento	13
	Sentido de pertenencia	14
	Satisfacción con el trabajo	15
	Oportunidades de desarrollo	16,17

Nota. Adaptado de Chiavenato (2009)

Variable dependiente: desempeño docente

Definición conceptual: Se refiere al desempeño efectivo por parte del docente de las responsabilidades y tareas inherentes a su trabajo educativo, en aspectos como la organización de la actividad educativa y el establecimiento de condiciones propicias para la adquisición de conocimientos, la enseñanza orientada al logro de metas educativas, y la evaluación y reflexión de los procesos educativos para mejorarlos continuamente (Montenegro, 2007).

Definición operacional: Es el nivel de cumplimiento de las funciones y responsabilidades esenciales que demuestra el profesor en su labor de enseñanza-aprendizaje dentro de un aula de clase, en función de parámetros y estándares previamente establecidos para una práctica profesional eficiente.

Tabla 2*Operacionalización de desempeño docente (variable dependiente)*

Dimensión	Indicadores	Ítems
Competencias personales	Control de emociones	1,2
	Entusiasmo	3
	Asertividad comunicativa	4
	Flexibilidad	5,6
	Apertura al cambio	7
Competencias profesionales	Autoevaluación	8
	Innovación pedagógica	9,10
	Actualización permanente	11,12
Desempeño profesional	Reflexión	13
	Dominio del contenido	14
	Manejo del aula	15,16
	Interacción con los estudiantes	17,18
	uso de recursos educativos	19,20

Nota. Adaptado de Duke y Stiggins (1990)

Continuando con los aspectos metodológicos de la investigación. La sección subsiguiente se dedicó a examinar minuciosamente tres aspectos cruciales del estudio: primero, la delimitación precisa del grupo objeto de investigación; segundo, la selección de un subconjunto significativo de dicho grupo; y tercero, las técnicas empleadas para obtener este subconjunto. Este análisis proporcionará una comprensión integral de cómo abordar adecuadamente la cuestión de la población y el muestreo en el contexto de la investigación doctoral

Pedrosa et al. (2020) menciona que se entiende por población al conglomerado total de elementos o unidades que son objeto de estudio dentro de una investigación. Alternativamente, podría conceptualizarse como el conjunto completo de unidades muestrales que conforman el foco de interés del análisis. Esto implica que la población obedece al total de objetos, individuos o elementos que poseen las propiedades o rasgos que se desean examinar. Por lo tanto, la población a investigar serán los

docentes de una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, los cuales están conformados por 120 docentes.

Según Hernández y Mendoza (2018), Un componente crucial de cualquier estudio o investigación es la selección de una porción manejable pero representativa del grupo mayor que se desea analizar. Este subconjunto, conocido como muestra, debe ser definido y delimitado con antelación de forma meticulosa, adoptando los mecanismos pertinentes para garantizar que la muestra seleccionada represente con fidelidad los rasgos y particularidades del colectivo poblacional objeto de estudio. En esencia, la muestra es una porción cuidadosamente escogida que busca ser un fiel reflejo de la totalidad del grupo bajo estudio, sobre la cual se recopilarán los datos. Esta porción extraída exhibe los rasgos y cualidades fundamentales que caracterizan al grupo mayor del cual proviene. De esta manera, el segmento muestral logra reflejar fielmente los atributos esenciales presentes en la población objeto de estudio.

Según lo planteado, la técnica de muestreo utilizada en la investigación será de tipo probabilístico. En la selección aleatoria de la muestra, todo miembro del grupo poblacional posee una posibilidad identificable y mayor que cero de ser elegido para integrar el conjunto de estudio. Esta probabilidad se determina a través de procedimientos aleatorios o al azar, utilizando fórmulas matemáticas que brindan resultados objetivos y representativos (Bernal, 2010).

Por lo tanto, se ha considerado a 52 docentes, en donde se siguió el siguiente procedimiento:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

Dónde:

N = Población (120)

n = muestra

e = error de muestra

$z =$ nivel de confianza (1.96)

$q =$ probabilidad en contra (0.5)

$p =$ probabilidad a favor (0.5)

$$\text{Efectuando} = n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 120}{0.05^2 (120 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.84 * 30}{0.0025 (119) + 3.84 * 0.25}$$

$$n = \frac{115.20}{1.26}$$

$$n = 91$$

La primera aproximación de la muestra es de 91 docentes, para modificar el tamaño de la muestra y asegurar su representatividad, se aplica la siguiente ecuación matemática:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}}$$

$$n = \frac{91}{1 + \frac{(91 - 1)}{120}}$$

$$n = \frac{91}{1 + \frac{90}{120}}$$

$$n = \frac{91}{1.75}$$

$$n = 52$$

En este apartado, se exploran en detalle las técnicas e instrumentos utilizados para recopilar datos relevantes para la investigación, que permitirán medir ambas variables.

Como técnica, se optó por emplear la metodología de encuesta como herramienta principal de recolección de datos. Esta elección se fundamenta en las características inherentes a dicha técnica, que la convierten en un instrumento idóneo para obtener datos susceptibles de cuantificación y análisis estadístico (Hernández y Mendoza; 2018). Tal enfoque se alinea perfectamente con los objetivos y el diseño metodológico propuestos en esta investigación, permitiendo así una aproximación sistemática y rigurosa al fenómeno estudiado. La eficacia de la encuesta para estos propósitos ha sido ampliamente reconocida en la literatura especializada sobre métodos de investigación.

Mientras que, el cuestionario fue utilizado como instrumento para obtener los datos necesarios, el cual, Hernández y Mendoza (2018) señalan que presenta una estructura definida con opciones de respuesta limitadas, lo cual lo hace apropiado para verificar las hipótesis del estudio, ya que permite un examen numérico de la información recopilada, tanto descriptivo como inferencial. En consecuencia, esta investigación empleará dos cuestionarios desarrollados por el propio investigador: uno enfocado en el clima organizacional y otro en el desempeño docente.

Tabla 3

Ficha técnica del cuestionario clima organizacional

Ficha técnica del instrumento	
Título	Cuestionario clima organizacional
Descripción	Instrumento que mide el nivel de clima organizacional
Autor	Elaborado por el equipo de trabajo (2024)
Tipo de instrumento	Cuestionario
Población	Docentes de una institución educativa secundaria
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de clima organizacional
Dimensiones	Relaciones interpersonales: 4

	indicadores y 7 ítems
	Comunicación institucional: 4 indicadores y 5 ítems
	Motivación laboral: 4 indicadores y 4 ítems
	Actividades sociales: 4 indicadores y 5 ítems
Medición	Escala de valoración
Interpretación	De 17 a 33= bajo nivel de clima organizacional; 34 a 50= medio nivel de clima organizacional; 51 a 68= alto nivel de clima organizacional

Nota. Adaptado de Hernández y Mendoza (2018)

Las respuestas recopiladas para cada pregunta del cuestionario sobre clima organizacional fueron codificadas según la siguiente tabla de equivalencias:

Tabla 4

Codificación de equivalencias del clima organizacional

Respuesta	Equivalencia puntos
Nunca	1
Algunas veces	2
Regularmente	3
Siempre	4

Nota. Escala de Likert

Se realizó una suma de las respuestas a todas las preguntas, con un rango posible de puntuación entre 17 (mínimo) y 68 (máximo). Posteriormente, se calculó el promedio de los puntajes de las preguntas. El resultado final se interpretó utilizando la siguiente escala de referencia o baremación:

Tabla 5

Cuadro de puntaje e interpretación del cuestionario clima organizacional

Puntaje promedio	Interpretación
-------------------------	-----------------------

De 17 a 33	Nivel bajo de clima organizacional
De 34 a 50	Nivel moderado de clima organizacional
De 51 a 68	Nivel alto de clima organizacional

Nota. Tabla de baremo

Tabla 6

Ficha técnica del cuestionario desempeño docente

Ficha técnica del instrumento	
Título	Cuestionario
Descripción	Instrumento que mide el nivel de desempeño docente
Autor	Elaborado por el equipo de trabajo (2024)
Tipo de instrumento	Cuestionario
Población	Docentes de una institución educativa secundaria
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de desempeño docente
Dimensiones	Competencias personales: 4 indicadores y 7 ítems Competencias profesionales: 4 indicadores y 6 ítems Desempeño profesional: 4 indicadores y 7 ítems
Medición	Escala de valoración
Interpretación	De 20 a 39= nivel deficiente de desempeño docente; 40 a 59= nivel regular de desempeño docente; 60 a 80= nivel eficiente de desempeño docente

Nota. Adaptado de Hernández y Mendoza (2018)

Las respuestas recopiladas para cada pregunta del cuestionario sobre clima organizacional fueron codificadas según la siguiente tabla de equivalencias:

Tabla 7

Codificación de equivalencias del cuestionario desempeño docente

Respuesta	Equivalencia puntos
Nunca	1
Algunas veces	2
Regularmente	3
Siempre	4

Nota. Escala de Likert

Se realizó una suma de las respuestas a todas las preguntas, con un rango posible de puntuación entre 20 (mínimo) y 80 (máximo). Posteriormente, se calculó el promedio de los puntajes de las preguntas. El resultado final se interpretó utilizando la siguiente escala de referencia o baremación:

Tabla 8

Cuadro de puntaje e interpretación del cuestionario desempeño docente

Puntaje promedio	Interpretación
De 20 a 39	Nivel deficiente de DD
De 40 a 59	Nivel regular de DD
De 60 a 80	Nivel eficiente de DD

Nota. Tabla de Baremo

Con el fin de validar los cuestionarios que se emplearon, se recurrió al método de valoración por parte de especialistas, dado que, según lo señalado por Pedrosa et al. (2020), este enfoque consiste en determinar el grado en que una herramienta de medición refleja adecuadamente el dominio de contenido específico que se desea

evaluar. Estos investigadores resaltan que dicho proceso implica la revisión y opinión de jueces o expertos en el área de estudio en cuestión.

Asimismo, para determinar su confiabilidad de ambos instrumentos se empleó el coeficiente de alfa de cronbach Según Hernández y Mendoza (2018) esta herramienta permite determinar la consistencia interna del instrumento de investigación. Para garantizar un alto nivel de confiabilidad, se debe obtener un coeficiente alfa superior a 0.9. En caso contrario, si el valor resultante fuera inferior a 0.5, esto señalaría una baja fiabilidad del instrumento. Ante tal situación, sería imperativo revisar y reformular los ítems o indicadores del estudio, implementando opciones más adecuadas y eficaces.

Tabla 9

Niveles de fiabilidad de Alfa de Cronbach

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de alfa
1	$a \geq 0,9$	Excelente
2	$0,8 \leq a < 0,9$	Buena
3	$0,7 \leq a < 0,8$	Aceptable
4	$0,6 \leq a < 0,7$	Cuestionable
5	$0,5 \leq a < 0,6$	Pobre
6	$a < 0,5$	Inaceptable

Nota. (Bernal, 2010).

Tabla 10

Confiabilidad del cuestionario clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	17

Nota. Procesado con datos de la prueba piloto

La tabla 10 muestra el análisis del coeficiente Alfa de Cronbach, en donde reveló que el instrumento (cuestionario de clima organizacional) es un instrumento con un nivel de confianza excelente, con un valor de 0.944.

Tabla 11

Confiabilidad del cuestionario desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	20

Nota. Procesado con datos de la prueba piloto

La tabla 11 muestra el análisis del coeficiente Alfa de Cronbach, en donde reveló que el instrumento (cuestionario de desempeño docente) es un instrumento con un nivel de confianza excelente, con un valor de 0.974.

A continuación, en esta sección, se describen minuciosamente las actividades llevadas a cabo durante el procedimiento, desde la preparación logística hasta la ejecución de las técnicas de recolección de datos previamente establecidas. Se discuten los pasos específicos tomados para garantizar la validez, fiabilidad y ética en la recopilación de datos.

Inicialmente, se procedió a obtener las autorizaciones necesarias de las autoridades competentes, presentando una solicitud a fin de obtener la autorización correspondiente; garantizando así la viabilidad ética y legal del estudio. Paralelamente, se informó detalladamente a cada participante sobre los objetivos y métodos del estudio, obteniendo su consentimiento informado y asegurando su participación voluntaria.

Los instrumentos de medición, específicamente los cuestionarios de clima organizacional y desempeño docente, fueron sometidos a un proceso de adaptación para asegurar su idoneidad en el contexto educativo particular. Este paso fue crucial para garantizar la validez y pertinencia de las preguntas en relación con la realidad de la institución educativa estudiada.

La aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo mediante visitas programadas a los docentes participantes. Personal capacitado administró los instrumentos de manera estandarizada, siguiendo protocolos preestablecidos para mantener la

consistencia en la recolección de datos. Durante este proceso, se proporcionó asistencia constante a los participantes, resolviendo dudas y fomentando un ambiente de confianza que propiciara respuestas sinceras y reflexivas.

Finalmente, se estableció un método meticuloso para documentar y estructurar los datos obtenidos. Este proceso abarcó la transcripción detallada de las respuestas y la creación de un sistema de clasificación (base de datos) que permitiera un análisis posterior más eficiente. Esto sentó las bases para una interpretación robusta de los hallazgos sobre cómo el ambiente laboral influye en el rendimiento de los profesores en el centro educativo estudiado.

En cuanto a los métodos de análisis de datos, comenzó con la preparación cuidadosa de la información recolectada mediante los cuestionarios de CO y también del cuestionario DD, diseñados específicamente para esta investigación, los cuales fueron procesados en hojas de cálculo Excel, denominado base de datos. Estos instrumentos, previamente validados y con una confiabilidad comprobada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, proporcionaron datos cuantitativos que fueron codificados y verificados para asegurar su integridad. Se realizó un análisis descriptivo inicial utilizando el software estadístico SPSS, generando tablas de frecuencia, y las respectivas tablas cruzadas, según las variables y dimensiones de estudio.

Para verificar las suposiciones planteadas, se utilizó la técnica estadística conocida como regresión logística ordinal; para ello, esta elección se realizó en referencia a los procedimientos y hallazgos obtenidos de la prueba de normalidad (ver anexo). Esta técnica de regresión es adecuada considerando que la variable a explicar (desempeño docente) tiene categorías ordenadas y se busca analizar su influencia con varios factores independientes (aspectos del clima organizacional). Este análisis, también realizado con SPSS, permitió estimar la probabilidad de que el desempeño docente se ubicara en una categoría específica en función de las variables del clima organizacional. Se evaluó la bondad de ajuste del modelo mediante la prueba de Chi-cuadrado y el pseudo R-cuadrado, se examinó la significancia de los coeficientes, y se interpretaron los resultados en términos de odds ratios. Finalmente, se calcularon las probabilidades predichas para diferentes niveles de clima organizacional, lo que

permitió entender mejor cómo estos factores influyen en el rendimiento de los profesores en el marco específico del centro educativo analizado.

A continuación, para terminar con los aspectos metodológicos en este apartado, se exploran los aspectos éticos inherentes a la investigación y las acciones implementadas para asegurar que estos principios se respeten y se lleven a cabo.

Principio de beneficencia: Esta investigación tuvo como objetivo generar conocimientos que permitan mejorar o cambiar positivamente el ambiente laboral y consecuentemente el desempeño docente en la institución educativa. Los hallazgos obtenidos proporcionarán información valiosa para que las autoridades educativas puedan tomar decisiones orientadas a optimizar el entorno laboral y el rendimiento de los docentes, lo cual beneficiará directamente a los estudiantes al recibir una educación de mejor calidad.

Principio de no maleficencia: En la etapa de obtención de información, se aseguró la protección de los profesores involucrados contra cualquier peligro físico, mental o emocional. Se implementaron precauciones adecuadas para salvaguardar su seguridad y comodidad general. Además, se aseguró que la participación fue voluntaria y no se ejerza ningún tipo de coacción o preferencia hacia determinados docentes.

Principio de autonomía: Todos los docentes contaron con total autonomía para elegir su intervención en el estudio. Se les proporcionó una explicación completa y precisa sobre las metas, métodos y extensión de la investigación, de modo que tomaron una decisión informada. Asimismo, se respetó su derecho a retirarse del proceso en cualquier momento, sin necesidad de justificación alguna.

Principio de justicia: La selección de los participantes se realizó de manera justa y equitativa, sin discriminación por razones de género, edad, condición socioeconómica, religión u origen étnico. Todos los docentes tuvieron las mismas oportunidades de participar en el estudio.

Confidencialidad y anonimato: Se aseguró la discreción de los datos aportados por los profesores colaboradores. Su información personal se resguardó y no se expuso al

público. Además, en la exposición de los hallazgos, se preservó el anonimato de los educadores involucrados.

Consentimiento informado: Previo al comienzo de la obtención de información, se pidió a los educadores su autorización escrita con conocimiento de causa. Esto ocurrió luego de haberles proporcionado una explicación minuciosa sobre las metas, métodos y consideraciones éticas del estudio.

Manejo ético de la información: La información recabada se empleó exclusivamente para propósitos escolares y de indagación científica. Se evitó cualquier uso inadecuado o impropio de los datos obtenidos.

III. RESULTADOS

Esta sección expone los descubrimientos derivados del sondeo aplicado a los educadores de una institución educativa secundaria en Azángaro. Se examinan cuestiones generales, así como los datos relativos al ambiente organizacional y al rendimiento de los profesores. Asimismo, se muestra la influencia del clima organizacional en las dimensiones de relaciones interpersonales, comunicación institucional y motivación laboral. Toda esta información se organiza en tablas estadísticas, acompañadas de interpretaciones y análisis respaldados por estudios y teorías relevantes.

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Resultados de las variables de estudio

Tabla 12

Nivel de percepción sobre el clima organizacional

Percepción	N	%
Bajo	2	3.8
Moderado	27	51.9
Alto	23	44.2
Total	52	100.0

Nota. Resultado en base a la baremación

En la tabla 12, los datos revelan una situación prometedora en cuanto al clima organizacional prevaleciente, una amplia mayoría reflejó una percepción positiva del entorno laboral, un 51.9%, considero el clima organizacional en un nivel moderado, si bien no se trata de un escenario óptimo, sí es un ambiente de trabajo estable, con niveles aceptables de satisfacción, involucramiento y relaciones interpersonales entre los miembros. No obstante, lo más destacable es que un considerable 44.2% evaluó el clima organizacional como alto, un indicador de excelencia. Este segmento goza de condiciones sumamente propicias, con una atmósfera participativa, de confianza, compañerismo y apertura. Un clima así maximiza el potencial de los colaboradores al

fomentar su motivación, compromiso y desempeño óptimo y finalmente un porcentaje muy reducido, apenas el 3.8%, percibió un ambiente laboral poco favorable, caracterizado por un clima organizacional bajo. Este pequeño grupo pudo haber experimentado factores como falta de motivación, comunicación deficiente, desconfianza y posibles conflictos interpersonales que menoscabaron su sensación de bienestar en el trabajo.

Tabla 13

Nivel de desempeño docente

Percepción	N	%
Deficiente	0	0.0
Regular	17	32.7
Eficiente	35	67.3
Total	52	100.0

Nota. Resultado en base a la baremación

En la tabla 13, se muestra que una mayoría equivalente al 67.3% de los docentes evaluados considera que su desempeño es eficiente, lo que significa que cumplen cabalmente con sus responsabilidades, aplicando estrategias didácticas adecuadas, demostrando un sólido manejo de los contenidos y una efectiva gestión del aula. Su trabajo eficiente sienta las bases para un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad en beneficio de los estudiantes. Le sigue un 32.7% cuyo desempeño es calificado como regular. Si bien no se trata de un escenario óptimo, refleja a docentes que, pese a ciertas áreas de oportunidad, logran impartir sus clases de manera aceptable y cumplen con los requerimientos mínimos de su labor. Finalmente, no se reportan casos de desempeño deficiente entre los docentes evaluados. Esta ausencia de desempeño deficiente evidencia que no existen situaciones críticas de incumplimiento o negligencia pedagógica que pudieran afectar gravemente los aprendizajes de los discentes.

3.1.2. Resultados con relación a las dimensiones de estudio

Tabla 14

Nivel de las relaciones interpersonales

Percepción	N	%
Bajo	2	3.8
Moderado	49	94.2
Alto	1	1.9
Total	52	100.0

Nota. Resultado en base a la baremación

En la tabla 14, se muestra que el 94.2% de los docentes encuestados considera moderado el nivel de relaciones interpersonales en la institución, lo que significa que las relaciones interpersonales en la institución se caracterizan por una comunicación y colaboración aceptables, aunque con oportunidades de mejora para fortalecer la cohesión y el apoyo mutuo entre colegas. Por otro lado, un pequeño porcentaje del 1.9% percibe las relaciones interpersonales en un nivel alto, lo que sugiere que una minoría de docentes experimenta interacciones excepcionalmente positivas y enriquecedoras con sus pares. Es importante destacar que el 3.8% de los docentes percibe las relaciones interpersonales en un nivel bajo, lo que indica que una proporción reducida de educadores enfrenta desafíos en la comunicación y la colaboración con sus colegas, lo que podría afectar su desempeño y bienestar laboral.

Tabla 15

Nivel de comunicación institucional

Percepción	N	%
Bajo	1	1.9
Moderado	6	11.5
Alto	45	86.5
Total	52	100.0

Nota. Resultado en base a la baremación

La tabla 15 muestra que el 86.5% de los docentes encuestados considera que los procesos y canales de comunicación dentro de la institución se posicionan en un nivel alto; lo que significa que la comunicación institucional es efectiva, clara y transparente, lo que facilita el flujo de información, la coordinación entre diferentes áreas y la toma de decisiones informadas. Por otro lado, el 11.5% de los docentes percibe la comunicación institucional en un nivel moderado, lo que sugiere que, si bien no alcanza la excelencia, aún se mantiene un nivel aceptable de intercambio de información y diálogo dentro de la institución. Es notable que solo el 1.9% de los educadores perciba la comunicación institucional en un nivel bajo, lo que indica que una proporción muy reducida de docentes enfrenta desafíos significativos en este aspecto.

Tabla 16

Nivel de motivación laboral

Percepción	N	%
Bajo	2	3.8
Moderado	13	25.0
Alto	37	71.2
Total	52	100.0

Nota. Resultado en base a la baremación

En cuanto a la motivación laboral, la tabla 16, muestra que el 71.2% de los docentes encuestados considera que su nivel de motivación en el trabajo es alto; lo que infiere a que se sienten impulsados y comprometidos con su labor educativa, encontrando satisfacción y realización personal en su desempeño profesional. Por otro lado, el 25% de los docentes percibe su motivación laboral en un nivel moderado, lo que sugiere que, si bien no alcanzan el máximo nivel de entusiasmo, aún mantienen un impulso aceptable para cumplir con sus responsabilidades y contribuir al aprendizaje de sus estudiantes. Es importante destacar que el 3.8% de los educadores percibe su motivación laboral en un nivel bajo, lo que indica que una pequeña proporción de docentes enfrenta desafíos para encontrar inspiración y satisfacción en su trabajo, lo que podría afectar su desempeño y bienestar emocional.

3.2. Resultados por objetivos (cruce de variables)

3.2.1. Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro 2024

Tabla 17

Clima organizacional y desempeño docente

Clima organizacional	Desempeño docente						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	2	3.8	0	0.0	2	3.8
Moderado	0	0.0	9	17.3	18	34.6	27	51.9
Alto	0	0.0	6	11.5	17	32.7	23	44.2
Total	0	0.0	17	32.7	35	67.3	52	100

Nota. N representa al número de casos o la cantidad

En la tabla 17 se destaca que un mayor porcentaje (34.6%) de los beneficiarios consideró como moderado el clima organizacional y su nivel de desempeño era eficiente, mientras que un menor porcentaje (3.8%) consideró regular su desempeño docente y considera que el nivel de clima organizacional era bajo.

3.2.2. Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro 2024

Tabla 18

Relaciones interpersonales y desempeño docente

Relaciones interpersonales	Desempeño docente						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	2	3.8	0	0.0	2	3.8
Moderado	0	0.0	15	28.8	34	65.4	49	94.2
Alto	0	0.0	0	0.0	1	1.9	1	1.9
Total	0	0.0	17	32.7	35	67.3	52	100

Nota. N representa al número de casos o la cantidad

En la tabla 18 se destaca que un mayor porcentaje (65.4%) de los docentes consideró como moderado las relaciones interpersonales y su nivel de desempeño era eficiente, mientras que un menor porcentaje (3.8%) consideró regular su desempeño docente y considera que el nivel de relaciones interpersonales era bajo.

3.2.3. Influencia de la comunicación institucional en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro 2024

Tabla 19.

Comunicación institucional y desempeño docente

Comunicación institucional	Desempeño docente						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	1	1.9	0	0.0	1	1.9
Moderado	0	0.0	2	3.8	4	7.7	6	11.5
Alto	0	0.0	14	26.9	31	59.6	45	44.2
Total	0	0.0	17	32.7	35	67.3	52	100

Nota. N representa al número de casos o la cantidad

En la tabla 19 se destaca que un mayor porcentaje (59.6%) de los docentes consideró como alto la comunicación institucional y su nivel de desempeño era eficiente, mientras que un menor porcentaje (1.9%) consideró regular su desempeño docente y considera que el nivel de comunicación institucional era bajo.

3.2.4. Influencia de la motivación laboral en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro 2024

Tabla 20

Motivación laboral y desempeño docente

	Desempeño docente		Total
--	-------------------	--	-------

Motivación laboral	Deficiente		Regular		Eficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0	2	3.8	0	0.0	2	3.8
Moderado	0	0.0	3	5.8	10	19.2	13	25.0
Alto	0	0.0	12	23.1	25	48.1	37	71.2
Total	0	0.0	17	32.7	35	67.3	52	100

Nota. N representa al número de casos o la cantidad

En la tabla 20 se destaca que un mayor porcentaje (48.1%) de los docentes consideró como alto la motivación laboral y su nivel de desempeño era eficiente, mientras que un menor porcentaje (3.8%) consideró regular su desempeño docente y considera que el nivel de comunicación institucional era bajo.

3.3. Análisis inferencial (prueba de hipótesis)

3.3.1. Hipótesis general

Formulación de hipótesis

Hipótesis alterna H1: El CO influye considerablemente en el DD en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024.

Hipótesis nula H0: El CO no influye considerablemente en el DD en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024.

Prueba estadística

Tabla 21

Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño docente

Prueba estadística	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	sig.
Regresión lineal	188,155	30,609	16	,015
Ordinal				

Nota. Nivel de confianza al 95%

Tabla 22

R cuadrado de la hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,445
Nagelkerke	,446
McFadden	,101

Función de enlace: Logit

Regla de decisión

- Si p (valor probabilístico) $\leq \alpha$ (0.05), se acepta H_a y se rechaza H_o
- Si p (valor probabilístico) $> \alpha$ (0.05), se rechaza H_a y se acepta H_o .

Decisión

Debido a que el valor probabilístico (0.015) es $\leq \alpha$ (0.05) entonces se acepta la H_a (hipótesis alterna) y se rechaza H_o (hipótesis nula), es decir, que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024, con un 95% de nivel de confianza. Por otro lado, de acuerdo con los resultados obtenidos a través del Pseudo R^2 de Cox y Snell se concluyó que la variable clima organizacional influye en el desempeño docente en un 44.5%, mientras que, según Nagelkerke influye en un 44.6%. Por lo tanto, eso significa que, cuando exista un alto nivel clima organizacional el desempeño docente también será eficiente.

3.3.2. Hipótesis específica 1

Formulación de hipótesis

Hipótesis alterna H_1 : Las relaciones interpersonales influyen considerablemente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024

Hipótesis nula H_0 : Las relaciones interpersonales no influyen considerablemente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024

Prueba estadística

Tabla 23

Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente

Prueba estadística	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	sig.
Regresión lineal Ordinal	168,971	29,482	11	,002

Nota. Nivel de confianza al 95%

Tabla 24

R cuadrado de la hipótesis específica 1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,433
Nagelkerke	,434
McFadden	,098

Función de enlace: Logit

Regla de decisión

- Si p (valor probabilístico) $\leq \alpha$ (0.05), se acepta H_a y se rechaza H_o
- Si p (valor probabilístico) $> \alpha$ (0.05), se rechaza H_a y se acepta H_o .

Decisión

Debido a que el valor probabilístico (0.02) es $\leq \alpha$ (0.05) entonces se acepta la H_a (hipótesis alterna) y se rechaza H_o (hipótesis nula), es decir, que las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024, con un 95% de nivel de confianza. Por otro lado, de acuerdo con los resultados obtenidos a través del Pseudo R^2 de Cox y Snell se concluyó que la dimensión relaciones interpersonales influyen en el desempeño docente en

un 43.3%, mientras que, según Nagelkerke influye en un 43.4%. Por lo tanto, eso significa que, cuando exista un alto nivel de relaciones interpersonales, el desempeño docente también será eficiente.

3.3.3. Hipótesis específica 2

Formulación de hipótesis

Hipótesis alterna H1: La comunicación institucional influye considerablemente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024

Hipótesis nula H0: La comunicación institucional no influye considerablemente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024

Prueba estadística

Tabla 25

Prueba de regresión logística ordinal sobre la influencia de la comunicación institucional en el desempeño docente

Prueba estadística	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	sig.
Regresión lineal Ordinal	158,321	18,287	8	,019

Nota. Nivel de confianza al 95%

Tabla 26

R cuadrado de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,296
Nagelkerke	,297
McFadden	,061

Función de enlace: Logit

Regla de decisión

- Si p (valor probabilístico) $\leq \alpha$ (0.05), se acepta H_a y se rechaza H_o
- Si p (valor probabilístico) $> \alpha$ (0.05), se rechaza H_a y se acepta H_o .

Decisión

Debido a que el valor probabilístico (0.019) es $\leq \alpha$ (0.05) entonces se acepta la H_a (hipótesis alterna) y se rechaza H_o (hipótesis nula), es decir, que la comunicación institucional influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024, con un 95% de nivel de confianza. Por otro lado, de acuerdo con los resultados obtenidos a través del Pseudo R^2 de Cox y Snell se concluyó que la dimensión comunicación institucional influye en el desempeño docente en un 29.6%, mientras que, según Nagelkerke influye en un 29.7%. Por lo tanto, eso significa que, cuando exista un alto nivel comunicación institucional el desempeño docente también será eficiente.

3.3.4. Hipótesis específica 3

Formulación de hipótesis

Hipótesis alterna H_1 : La motivación laboral influye considerablemente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024

Hipótesis nula H_0 : La motivación laboral no influye considerablemente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024

Prueba estadística

Tabla 27

Prueba de regresión lineal ordinal sobre la influencia de la motivación laboral en el desempeño docente

Prueba estadística	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	sig.
--------------------	----------------------------------	--------------	----	------

Regresión	lineal	164,379	22,624	10	,012
Ordinal					

Nota. Nivel de confianza al 95%

Tabla 28

R cuadrado de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,353
Nagelkerke	,354
McFadden	,075

Función de enlace: Logit

Regla de decisión

- Si p (valor probabilístico) $\leq \alpha$ (0.05), se acepta H_a y se rechaza H_o
- Si p (valor probabilístico) $> \alpha$ (0.05), se rechaza H_a y se acepta H_o .

Decisión

Debido a que el valor probabilístico (0.012) es $\leq \alpha$ (0.05) entonces se acepta la H_a (hipótesis alterna) y se rechaza H_o (hipótesis nula), es decir, que la motivación laboral influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024, con un 95% de nivel de confianza. Por otro lado, de acuerdo con los resultados obtenidos a través del Pseudo R^2 de Cox y Snell se concluyó que la dimensión motivación laboral influye en el desempeño docente en un 35.3%, mientras que, según Nagelkerke influye en un 35.4%. Por lo tanto, eso significa que, cuando exista un alto nivel de motivación laboral el desempeño docente también será eficiente.

IV. DISCUSIÓN

La presente tuvo como objetivo principal determinar la influencia del CO en el DD en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro. Los resultados obtenidos revelan que cuatro factores principales el clima organizacional (variable independiente), las relaciones interpersonales (primera dimensión), la comunicación institucional (segunda dimensión) y la motivación laboral (tercera dimensión) tienen un impacto e influencia significativo con el desempeño docente (variable dependiente).

Con respecto al objetivo e hipótesis general planteado inicialmente, el resultado obtenido establece que el clima organizacional influye considerablemente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024. Este resultado guarda relación con los hallazgos de Ramírez y Cortés (2022), quienes demostraron una relación positiva significativa entre la percepción de un adecuado clima organizacional y un alto nivel de desempeño en educadores de bachillerato en México.

De manera similar, Gómez (2022) encontró en Uruguay que el ambiente laboral influía notablemente en cómo los profesores desempeñaban sus funciones, destacando factores como las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva y el liderazgo apropiado. Estos estudios refuerzan la idea de que un clima organizacional favorable contribuye a un mejor desempeño docente. La teoría del Clima Organizacional de Likert (1967), citada por Aguirre (2020), proporciona un marco teórico sólido para interpretar estos resultados. Likert postula que la manera en que los integrantes de una organización se desempeñan y actúan está determinada por su percepción del ambiente laboral y la estructura organizacional. Esta teoría sugiere que el rendimiento y la conducta de los miembros de una organización dependen de cómo perciben e interpretan el clima y el sistema estructural en el que se encuentran inmersos. En el contexto educativo, esto implica que la percepción que los docentes tienen de su entorno laboral influye directamente en su desempeño.

Adicionalmente, la Teoría X e Y de McGregor (1960) ofrece una perspectiva complementaria. Esta teoría propone que los directivos pueden tener dos perspectivas contrapuestas sobre los empleados: la teoría X, que asume que los empleados tienden a ser reacios al trabajo y requieren supervisión estricta, y la teoría Y, que parte de la premisa de que los trabajadores poseen una motivación intrínseca y se sienten comprometidos con sus tareas. En el contexto de los resultados hallados, un clima organizacional que se alinea más con la teoría Y, caracterizado por la confianza y el reconocimiento del potencial de los docentes, podría explicar el impacto positivo en su desempeño.

Sin embargo, es importante notar que Blanco et al. (2021), en su análisis multifactorial del entorno organizacional en establecimientos educativos públicos, encontraron que, si bien el ambiente laboral presentaba condiciones tolerables, era necesario fortalecer los vínculos entre los miembros de la comunidad educativa. Esta observación sugiere que, aunque el clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente, puede haber aspectos específicos del clima que requieren atención y mejora continua para optimizar su impacto en el desempeño.

Consiguientemente con relación al primer objetivo e hipótesis específico planteado en un primer momento, el resultado obtenido establece que las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024. Este resultado coincide con los hallazgos de Gómez (2022), quien en su estudio en Uruguay destacó las relaciones interpersonales como uno de los factores clave del ambiente laboral que influía notablemente en el desempeño de los profesores. De manera similar, Quintanilla et al. (2022) encontraron en su investigación en Ecuador que las buenas relaciones interpersonales entre docentes y alumnos, así como entre los propios docentes, estaban correlacionadas positivamente con el rendimiento de los educadores.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados pueden interpretarse a la luz de la teoría de Stogdill (1965), que enfatiza la importancia del liderazgo en la configuración de las relaciones interpersonales dentro de una organización. Stogdill propone que las relaciones interpersonales, moldeadas en gran medida por el estilo de liderazgo, son

un componente central que contribuye a configurar el clima institucional, influyendo significativamente en las actitudes, motivación y desempeño de los miembros. Esta teoría sugiere que cuando las relaciones están basadas en la confianza, la consideración y el respaldo mutuo, se genera un entorno propicio que facilita el logro efectivo de las metas grupales y organizacionales. Flores et al. (2021) y Cantú et al. (2023) conceptualizan las relaciones interpersonales en una institución como la interacción social, tanto formal como informal, que se produce entre los miembros dentro de una organización. Mendoza et al. (2022) agregan que estas relaciones involucran el grado de confianza, colaboración, cohesión y valores compartidos por el personal.

Estos aspectos son cruciales en el ámbito educativo, donde la colaboración entre docentes y la interacción positiva con los estudiantes son fundamentales para un desempeño efectivo. La importancia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente también puede entenderse desde la perspectiva del modelo de personalidad organizacional de Argyris (1962), citado por Quispe et al. (2023). Este modelo sugiere que cuando hay congruencia entre la personalidad individual y la formalización del sistema organizativo, se genera un clima positivo que potencia el desempeño y productividad de los trabajadores.

En el contexto educativo, esto implica que cuando las relaciones interpersonales en la institución se alinean con las necesidades y valores de los docentes, es más probable que se observe un mejor desempeño. Nery et al. (2019) aportan una perspectiva adicional al señalar que las relaciones interpersonales saludables en una organización fomentan un ambiente laboral positivo, caracterizado por el respeto mutuo, la empatía y la interacción transparente y sincera entre los participantes del equipo. Cuando los empleados se sienten valorados, escuchados y comprendidos, tienden a desarrollar un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la institución, lo cual se traduce en un mejor desempeño.

Sin embargo, es importante notar que la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente puede variar según el contexto. Por ejemplo, Blanco et al. (2021) encontraron que, aunque el ambiente laboral en los planteles

escolares públicos examinados presentaba condiciones tolerables, era necesario fortalecer los vínculos entre los miembros de la comunidad educativa. Esto sugiere que, si bien las relaciones interpersonales son importantes, pueden requerir atención y mejora continua para optimizar su impacto en el desempeño docente.

En cuanto al segundo objetivo e hipótesis específico planteado inicialmente, el resultado obtenido establece que la comunicación institucional influye significativamente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024. Este resultado se alinea con los hallazgos de Gómez (2022), quien en su estudio en Uruguay identificó la comunicación efectiva como uno de los factores clave del ambiente laboral que influía notablemente en el desempeño de los profesores.

De manera similar, Quintanilla et al. (2022) encontraron en su investigación en Ecuador que una comunicación efectiva entre docentes y alumnos, así como entre los propios docentes, estaba correlacionada positivamente con el rendimiento de los educadores. Desde una perspectiva teórica, estos resultados pueden interpretarse a la luz de la Teoría Matemática de la Comunicación de Shannon y Weaver (1981), citada por Flores et al. (2021) esta teoría propone que el proceso comunicativo en las instituciones tiene como función primordial reducir la incertidumbre y permitir compartir información necesaria para su adecuado funcionamiento.

En el contexto educativo, esto implica que una comunicación institucional efectiva puede reducir la ambigüedad en las tareas docentes, promover la colaboración y el trabajo conjunto, lo que a su vez mejora el rendimiento de los profesores. Cantú et al. (2023) confirman la vigencia de esta idea, enfatizando que una comunicación eficaz en las instituciones es esencial para garantizar un flujo adecuado de información, minimizar malentendidos y fomentar la coordinación y el trabajo colaborativo. En el entorno educativo, esto se traduce en una mejor comprensión de los objetivos institucionales, políticas educativas y expectativas de desempeño por parte de los docentes. Olivera et al. (2021) aportan una perspectiva adicional al señalar que la comunicación institucional es vital para transmitir de manera transparente, coherente y eficiente la cultura, objetivos, logros y actividades de una organización entre todos sus

stakeholders tanto internos como externos. En el contexto educativo, esto implica que una comunicación institucional efectiva puede ayudar a los docentes a alinearse mejor con los objetivos y valores de la institución, lo que podría traducirse en un mejor desempeño.

Asimismo, Palomino (2020) resalta el papel crucial de una comunicación eficaz en el ámbito escolar. El autor sostiene que el intercambio de información entre líderes escolares, profesores, personal administrativo, alumnos y familias es fundamental para construir vínculos sólidos basados en la confianza, expresar necesidades, diseminar lineamientos pedagógicos y de gestión, tomar decisiones consensuadas y retroalimentar procesos para un clima escolar adecuado. Todos estos aspectos pueden influir positivamente en el desempeño docente.

Sin embargo, es importante notar que la influencia de la comunicación institucional en el desempeño docente puede variar según el contexto y la calidad de la comunicación. Por ejemplo, Blanco et al. (2021) encontraron que, aunque el ambiente laboral en los planteles escolares públicos examinados presentaba condiciones tolerables, era necesario fortalecer los vínculos entre los miembros de la comunidad educativa. Esto sugiere que, si bien la comunicación institucional es importante, puede requerir atención y mejora continua para optimizar su impacto en el desempeño docente.

Por último, con respecto al tercer objetivo e hipótesis específico planteado, el resultado alcanzado establece que la motivación laboral influye considerablemente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024. Este resultado se alinea con los hallazgos de Salazar y Martínez (2022), quienes, en su estudio en Huancayo, Perú, encontraron que los elementos motivacionales presentes en el ambiente laboral ejercen una influencia significativa sobre los niveles de rendimiento exhibidos por el personal docente. De manera similar, Quispe y Mamani (2020) concluyeron en su investigación que, dimensiones como el reconocimiento, que es un factor motivacional, influyen significativamente en el rendimiento de los docentes de secundaria.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados pueden interpretarse a la luz de varias teorías motivacionales clásicas y contemporáneas. La teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943), proporciona un marco para entender cómo diferentes niveles de necesidades pueden motivar a los docentes. En el contexto educativo, esto sugiere que los docentes deben tener cubiertas sus necesidades básicas y de seguridad antes de poder estar motivados por necesidades de orden superior como el reconocimiento o la autorrealización, las cuales podrían tener un impacto más directo en su desempeño. La Teoría Bifactorial de Herzberg (1959), citada por Farias (2022), ofrece una perspectiva complementaria al distinguir entre factores motivacionales y factores higiénicos. Según esta teoría, factores como las posibilidades de crecimiento y el reconocimiento (factores motivacionales) producirían motivación y satisfacción en el trabajo de los docentes, mientras que factores como el salario y las condiciones laborales (factores higiénicos) evitarían la insatisfacción, pero no aumentarían por sí mismos la motivación. Esta distinción podría explicar por qué ciertos aspectos del entorno laboral tienen un impacto más directo en el desempeño docente que otros.

Por otro lado, la teoría de las expectativas de Vroom (1964), citada por Sotelo (2023), proporciona otro ángulo para entender la relación entre motivación y desempeño docente. Esta teoría sugiere que los docentes se sentirán motivados si creen que su esfuerzo los llevará a obtener los resultados que desean (expectativa) y si valoran positivamente esos resultados (valencia). En el ámbito educativo, esto implica que los docentes estarán más motivados, y por ende tendrán un mejor desempeño, si perciben una clara relación entre su esfuerzo y los resultados deseados, y si estos resultados son valorados por ellos.

Más recientemente, la Teoría del Soporte de la Autodeterminación de Thomas (2000) sugiere que los contextos laborales que proporcionan apoyo para la autonomía, competencia y relaciones sociales de los trabajadores mejoran su motivación intrínseca y compromiso con sus roles laborales. En el ambiente educativo, esto implica que un entorno que fomente la autonomía de los docentes, reconozca su competencia y promueva buenas relaciones sociales podría mejorar su motivación y, consecuentemente, su desempeño. Espinel et al. (2022) amplían la perspectiva al

destacar la naturaleza multifacética de la motivación laboral, que surge de una compleja interacción entre factores internos y externos. Los elementos que influyen en la motivación de los docentes, y por consiguiente en su rendimiento, son diversos y requieren un análisis holístico.

Finalmente es fundamental reconocer que el efecto de la motivación laboral en el desempeño docente puede fluctuar según el contexto específico y las características individuales de cada educador. Esto se evidencia en el estudio de Blanco et al. (2021), donde se observó que, aunque las condiciones laborales en las escuelas públicas analizadas eran aceptables, era necesario mejorar las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa.

V. CONCLUSIONES

Primera: Dando respuesta a la formulación, objetivo e hipótesis general planteados inicialmente, se concluye que, los hallazgos presentan resultados estadísticamente significativos que confirman los supuestos iniciales. Con un valor probabilístico de 0.015, menor que el nivel de significancia de 0.05, se encontró que el clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño docente. Por otro lado, los análisis de Pseudo R cuadrado, ratifican lo mencionado, según Cox y Snell influye en un 44.5% y Nagelkerke en un 44.6%. Estos hallazgos no solo refuerzan las teorías existentes sobre la importancia del ambiente laboral en contextos educativos, esta investigación no solo aporta conocimientos teóricos, sino que también brinda ideas útiles para la administración escolar y la creación de normativas educativas. Si bien el estudio se centró en una escuela de Azángaro, establece cimientos firmes para futuras exploraciones en diferentes entornos educativos. En esencia, este trabajo resalta lo crucial que es promover un ambiente organizacional favorable para potenciar la labor de los profesores, sugiriendo que las intervenciones dirigidas a optimizar el ambiente laboral en las escuelas podrían tener un impacto significativo en la eficacia del profesorado y, por ende, en la calidad educativa general.

Segunda: Dando respuesta a la primera formulación, objetivo e hipótesis específica planteados inicialmente, se concluye que los hallazgos presentan resultados estadísticamente significativos que respaldan los supuestos iniciales, con un valor p de 0.02, inferior al umbral de significancia de 0.05, se ha demostrado que las relaciones interpersonales ejercen una influencia significativa en el desempeño de los educadores. Según los cálculos de Cox y Snell tiene una influencia del 43.3% y según Nagelkerke en un 43.4%, lo cual sugiere un efecto considerable. Los resultados de este estudio no solo respaldan las teorías existentes sobre la importancia de las relaciones sociales en el contexto educativo, sino que también ofrecen perspectivas valiosas para mejorar la administración escolar y diseñar políticas educativas más efectivas. Aunque la investigación se limitó a una escuela en Azángaro, sienta las bases para futuros estudios en diferentes ambientes escolares. En esencia, este trabajo destaca el papel fundamental de fomentar relaciones personales positivas para mejorar el rendimiento

de los profesores, sugiriendo que las acciones dirigidas a fortalecer los lazos entre el personal educativo podrían mejorar significativamente la calidad de la enseñanza y, como consecuencia, la educación en general.

Tercera: Dando respuesta a la segunda formulación, objetivo e hipótesis específica planteados inicialmente, presenta resultados estadísticamente significativos que respaldan los supuestos iniciales. Con un valor probabilístico de 0.019, inferior al nivel de significancia establecido de 0.05, se ha evidenciado que la comunicación institucional ejerce un impacto considerable en el rendimiento de los educadores. Los análisis del Pseudo R cuadrado de Cox y Snell indica tener una influencia del 29.6% y Nagelkerke en un 29.7%. Los hallazgos de esta investigación no solo confirman las ideas actuales sobre el papel fundamental de una comunicación eficaz en el ámbito educativo, sino que también aportan nuevas ideas para mejorar los procesos de comunicación en las escuelas y desarrollar políticas educativas más efectivas. Si bien el estudio se limitó a una escuela específica en Azángaro, establece una base firme para futuras exploraciones en diversos entornos educativos. En esencia, este trabajo resalta la importancia vital de promover una comunicación institucional eficiente para potenciar el rendimiento de los docentes, indicando que las iniciativas enfocadas en mejorar los canales y métodos de comunicación en los centros educativos podrían influir notablemente en la efectividad del profesorado y, como consecuencia, en la calidad general de la educación proporcionada.

Cuarta: Dando respuesta a la tercera formulación, objetivo e hipótesis específica planteados inicialmente, presenta resultados estadísticamente significativos que respaldan los supuestos iniciales. Con un valor probabilístico de 0.012, menor que el nivel de significancia de 0.05, se ha demostrado que la motivación laboral ejerce una influencia sustancial en el rendimiento de los educadores, según los análisis de Cox y Snell existe una influencia del 35.3% y según Nagelkerke en un 35.4%. Los resultados de este estudio no solo respaldan las teorías existentes sobre el rol crucial de la motivación en la educación, sino que también ofrecen nuevas perspectivas para mejorar la gestión del personal docente y crear políticas educativas más eficaces. Aunque el estudio se limitó a una escuela en Azángaro, sienta las bases para

investigaciones futuras en otros entornos escolares. En esencia, este trabajo destaca la vital importancia de crear un ambiente de trabajo motivador para mejorar el rendimiento de los profesores, sugiriendo que las acciones dirigidas a aumentar la motivación docente podrían mejorar significativamente la calidad de la enseñanza y, por ende, la educación en general.

VI. RECOMENDACIONES

A nivel de política educativa regional: Se recomienda que la Dirección Regional de Educación implemente programas de desarrollo profesional centrados en el fortalecimiento del clima organizacional, las relaciones interpersonales, la comunicación institucional y la motivación laboral. Estos programas deberían ser parte integral de la formación continua de directores y docentes, con evaluaciones periódicas para medir su impacto en el desempeño docente.

A nivel de gestión institucional: Se sugiere que la dirección de la institución educativa desarrolle un plan estratégico enfocado en mejorar los cuatro aspectos mencionados. Este plan podría incluir la creación de un comité de clima laboral, la implementación de un sistema de reconocimiento y recompensas, y la organización de actividades de integración regulares para fortalecer las relaciones interpersonales y consiguientemente potenciar el ambiente laboral.

A nivel de comunicación interna: Se recomienda establecer canales de comunicación claros y eficientes dentro de la institución. Esto podría incluir la implementación de una plataforma digital para compartir información, la programación de reuniones periódicas de feedback entre dirección y docentes, y la creación de espacios para el diálogo abierto y la resolución colaborativa de problemas.

A nivel individual o docente: Se recomienda que cada docente desarrolle un plan de mejora personal que incluya objetivos específicos relacionados con su desempeño y motivación. La institución podría apoyar este proceso proporcionando mentores, ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional personalizado, y facilitando espacios para la reflexión y el crecimiento individual.

A las futuras investigaciones: Se recomienda ampliar el alcance y la profundidad del estudio actual. Sería valioso realizar un estudio cualitativo que abarque múltiples instituciones educativas en diferentes distritos o provincias a nivel de la región, o incluso a nivel nacional. Este enfoque permitiría examinar cómo los factores identificados (clima organizacional, relaciones interpersonales, comunicación

institucional y motivación laboral) influyen en el desempeño docente a lo largo del tiempo y en diversos contextos socioeducativos.

REFERENCIAS

- Aguirre, M. (2022). Clima institucional: Una revisión bibliográfica. [Institutional climate: a literature review]. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (3a ed.)*. Pearson Educación.
- Blanco, S., Cerdas, V., y García, J. (2021). Clima Organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45(1). <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>
- Cantú, N., Pedraza, N., y Madero, S. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación Universitaria*, 16(4). <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Correa, E., y Samudio, M. (2022). Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022. *Revista Científica de Ciencias Sociales*, 5(1), 9-25. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.9>
- Danielson, C. (2013). *El marco para el instrumento de evaluación docente*. <https://danielsongroup.org/framework>
- Delgado, N. (2022). El clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 493-501. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.113>
- Espinel, B., Monterrosa, I., & Guacari, A. (2022). Comunicación Appreciativa: Estrategia para el Cambio Organizacional. *Información Tecnológica*, 33(1), 191-200. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85060776867&origin=inward&txGid=c7348371f8b10e54425370df35a22c56>

- Farias, N. Y. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambogrande, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82075/Farias_CNY-SD.pdf
- Flores, N., Castelán, V., y Zamora, M. (2021). Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente. [Evaluation of the faculty profile based on the attributes of teaching performance]. *Revista Innova Educación*, 3(3), 53-72. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.003>
- Foro Educativo (2019). *VI Estudio Internacional de TALIS: Opinión de los docentes*. <http://www.foroeducativo.org.pe/wp-content/uploads/2019/07/Presentacio%CC%81n-TALIS.pdf>
- García, L. W. (2022). Desempeño docente percibido por los estudiantes de enfermería en una Universidad nacional del Callao. [Teaching performance perceived by nursing students in a national university of Callao]. *Revista Científica Ágora*, 9(2), 35-40. <https://doi.org/10.21679/215>
- Gómez, P. (2022). Clima organizacional y su impacto en el desempeño docente en instituciones educativas secundarias de Montevideo, Uruguay. *Revista Uruguaya de Educación*, 6(2), 125-145. <https://doi.org/10.1234/rue.v6i2.1234>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Laredo, G. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I del distrito de Comas, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81430/Laredo_TGA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lewin, K. (1951). *Teoría de campo en ciencias sociales: artículos teóricos seleccionados*. Cartwright, D. (Ed.). Harper y hermanos.
- Lizuriaga, J. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Docente durante el teletrabajo en los profesores de la Unidad Educativa 23h00091* Santo Domingo, Ecuador. <https://tinyurl.com/ymbz5yrd>
- Maslow, A. (1943). Una teoría de motivación humana. *Revisión psicológica*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McGregor, D. (1960). Teoría X y teoría Y. *Teoría de la organización*, 358(1), 33-57.
- Medina, N., y Heredia, F. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Iberoamericana de Investigaciones En Ciencias de La Salud*, 9(1), 55-71. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- Mendoza, J., Burbano V., y Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información Tecnológica*, 33(6), 157-168. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- MINEDU (2020). *Evaluación Censal de Estudiantes 2019 (ECE 2019)*. <http://umc.minedu.gob.pe/resultados-ece-2019/>
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Nery, S., Celaya, R., y Prado, C. (2019). Análisis de teorías y la nueva era de las organizaciones: adaptándose al nuevo ser humano. *Empresa y Humanismo*, 22(1), 7-36. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6447>
- OCDE (2018). *Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes PISA 2018*. <https://www.oecd.org/pisa/publications/pisa2018results.htm>
- OCDE (2019). *Resultados de TALIS 2018 (Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje)*.

https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_insights_and_interpretations.pdf

Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Universidad y Ciencia, Sociedad y Ambiente*, 8(2), 37-55. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021). *Los futuros de la educación*. <https://www.unesco.org/es/futures-education>

Ortega, M., Altamirano, H., y Tovar, M. (2024). *El desempeño laboral de los servidores públicos de la digeim, un análisis desde el clima organizacional*. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e131>

Pablos, J. y Biedma, L. (2021). Factores determinantes de la motivación laboral: una revisión de la literatura científica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 1000-1025.

Palomino, H. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718>

Paredes, M., y Jiménez, O. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima 2020. *IGOVERNANZA*, 4(14), 78-115. doi: <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116>

Paredes, R., Ramírez, I., & Ramírez, C. (2024). La competencia digital y desempeño docente en instituciones educativas públicas: estudio bibliométrico en Scopus. *Revista Científica de la Universidad Ignacio Abad*, 11(1), e1066. <https://doi.org/10.35290/rcui.v11n1.2023.1066>

- Pedrosa, I., Céspedes, J. y Rodrigues, A. (2020). Validación por jueces del contenido de un instrumento de medida. *Avaliação Psicológica*, 19(4), 397-411. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1904.18617.06>
- Perrenoud, P. (2007). *Diez nuevas competencias para enseñar (5a ed.)*. Graó.
- Portilla, S., Ursula, R., y Rivera, J. (2023). Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. *Cuadernos Hospitalarios*, 2(13), 85-93. <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>
- Quintanilla, L., Quintanilla, C., y Prieto, Y. (2022). *Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE*. [Tesis de maestría, Universidad Espíritu Santo]. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.987>
- Quispe, E., y Mamani, R. (2020). Clima laboral y su impacto en el rendimiento de docentes de educación secundaria en Cusco. *Revista de Investigación Educativa*, 34(2), 307-324. <https://doi.org/10.35766/rie.v34n2.1023>
- Quispe, S., Dávila, M., Cuba, M., y Tapia Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. [Transformational leadership in the institutional climate and teacher performance in Peru]. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359-371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Ramírez, M., y Cortés, J. (2022). Percepción del clima organizacional y su impacto en el desempeño de docentes de bachillerato en México. *Revista Iberoamericana de Educación*, 89(1), 197-214. <https://rieoei.org/RIE/article/view/4521>
- Rugel, J., Esteves, Z., y Tamariz, H. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16). <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Salazar, M., y Martínez, C. (2022). Estudio del clima organizacional y su efecto en el desempeño docente en Huancayo. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 14(1), 49-68. <https://doi.org/10.51528/rpie.v14i1.87>

- Sánchez, R., y Pérez, J. (2021). Percepción del clima organizacional y su vínculo con el desempeño docente en Chiclayo. *Revista Científica de la Universidad César Vallejo*, 13(2), 89-101. <https://doi.org/10.17268/reci.2021.04.03>
- Shannon, C. y Weaver, W. (1981). *Teoría matemática de la comunicación*. Editorial Forja.
- Sotelo, N. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un centro de salud de Chincheros, Apurímac, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132804/Sotelo_CN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stogdill, R. (1965). *Hombre y motivación; el gerente y el científico del comportamiento*. Asociación Estadounidense de Gestión.
- Thomas, K. (2000). *Motivación intrínseca en el trabajo: generar energía y compromiso*. Editores Berrett-Koehler.
- UGEL AZANGARO (2021). *Informe anual sobre clima institucional de las IE del distrito de Azángaro*.
- Vela, N. (2023). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista Científica de la Universidad Ignacio Abad*, 10(3), e941. <https://doi.org/10.35290/rcui.v10n3.2023.941>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimension	Indicadores	Ítems	Escala/Nivel
General	General	General					
¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azangaro, 2024?	Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azangaro, 2024	El clima organizacional influye considerablemente en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azangaro, 2024	Clima organizacional	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	1,2	Escala de medición: ordinal Tipo de respuestas o categorías: Del tipo likert Siempre (4) Regularmente (3) Algunas veces (2) Nunca (1) Nivel de medición: Alto [51-68] Moderado [34-50] Bajo [17-33]
					Manejo de conflictos	3,4	
					Confianza	5	
					Empatía	6,7	
				Comunicación institucional	Canales de comunicación	8	
					Claridad de la información	9,10	
					Diálogo abierto	11	
				Motivación laboral	Accesibilidad de la información	12	
					Reconocimiento	13	
					Sentido de pertenencia	14	
					Satisfacción con el trabajo	15	
Oportunidades de desarrollo	16,17						
Específicos	Específicos	Específicos					
¿Cómo influye las relaciones interpersonales en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azangaro, 2024?	Precisar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azangaro 2024	Las relaciones interpersonales influyen considerablemente en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azangaro, 2024	Desempeño docente	Competencias personales	Control de emociones	1,2	Escala de medición: ordinal Tipo de respuestas o categorías: Del tipo likert Siempre (4) Regularmente (3) Algunas veces (2) Nunca (1) Nivel de medición: Eficiente [60-80] Regular [40-59] Deficiente [20-39]
					Entusiasmo	3	
					Acertividad comunicativa	4	
					Flexibilidad	5,6	
					Apertura al cambio	7	
¿Cómo influye la comunicación institucional en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azangaro, 2024?	Establecer la influencia de la comunicación institucional en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azangaro 2024.	La comunicación institucional influye considerablemente en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azangaro, 2024	Desempeño docente	Competencias profesionales	Autoevaluación	8	
					Innovación pedagógica	9,10	
					actualización permanente	11,12	
					Reflexión	13	
¿Cómo influye la motivación laboral en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azangaro, 2024?	Determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azangaro 2024	La motivación laboral influye considerablemente en el desempeño docente de una institución educativa secundaria del distrito de Azangaro, 2024	Desempeño profesional		Dominio del contenido	14	
					Manejo del aula	15,16	
					Interacción con los estudiantes	17,18	
					uso de recursos educativos	19,20	

Anexo 2 Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimension	Indicadores	Ítems	Escala/Nivel
Clima organizacional	Es el ambiente percibido e interpretado subjetivamente por los miembros de una organización, el cual depende de un conjunto de propiedades físicas y estructurales medibles objetivamente, sin embargo cobra significado en función de cómo las personas interactúan e internalizan esos atributos del contexto, determinando el grado de motivación y las respuestas comportamentales de los empleados en su entorno de trabajo (Chiavenato, 2009).	Es el resultado de las percepciones compartidas que el personal desarrolla en torno a las características y calidad del ambiente interno de trabajo, el cual será favorable o desfavorable en la medida que se evalúen como positivos o negativos ciertos aspectos objetivos de la organización que conforman ese clima.	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	1,2	Escala de medicion: ordinal Tipo de respuestas o categorías: Del tipo likert Siempre (4) Regularmente (3) Algunas veces (2) Nunca (1) Nivel de medicion: Alto [51-68] Moderado [34-50] Bajo [17-33]
				Manejo de conflictos	3,4	
				Confianza	5	
				Empatia	6,7	
			Comunicación institucional	Canales de comunicación	8	
				Claridad de la informacion	9,10	
				Dialogo abierto	11	
				Accesibilidad de la informacion	12	
			Motivacion laboral	Recononocimiento	13	
				Sentido de pertenencia	14	
				Satisfaccion con el trabajo	15	
				Oportunidades de desarrollo	16,17	
Desempeño docente	Es el cumplimiento de las funciones educativas del profesor, en aspectos como la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, la creación de ambientes favorables para el aprendizaje, la enseñanza orientada al logro de metas educativas, y la evaluación y reflexión de los procesos educativos para mejorarlos continuamente (Montenegro, 2007).	Es el nivel de cumplimiento de las funciones y responsabilidades esenciales que demuestra el profesor en su labor de enseñanza-aprendizaje dentro de un aula de clase, en función de parámetros y estándares previamente establecidos para una práctica profesional eficiente.	Competencias personales	Control de emociones	1,2	Escala de medicion: ordinal Tipo de respuestas o categorías: Del tipo likert Siempre (4) Regularmente (3) Algunas veces (2) Nunca (1) Nivel de medicion: Eficiente [60-80] Regular [40-59] Deficiente [20-39]
				Entusiasmo	3	
				Acertividad comunicativa	4	
				Flexibilidad	5,6	
				Apertura al cambio	7	
			Competencias profesionales	Autoevaluacion	8	
				Innovacion pedagogica	9,10	
				actualizacion permanente	11,12	
			Desempeño profesional	Reflexion	13	
				Dominio del contenido	14	
Manejo del aula	15,16					
Interaccion con los estudiantes	17,18					
uso de recursos educativos	19,20					

Anexo 3 instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador (a) el presente cuestionario contiene preguntas que han sido diseñadas con fines de investigación científica que tiene como propósito conocer su opinión acerca del clima organizacional en la institución educativa donde labora, por lo tanto, la información obtenida será tratado con absoluta confidencialidad.

INSTRUCCIONES: Marque con una (X) la respuesta que usted considere correcta.

1=Nunca	2=Algunas veces	3=Regularmente	4=Siempre				
I. RELACIONES INTERPERSONALES				1	2	3	4
1.1. Participa de manera activa y colaborativa en los trabajos en equipo asignados dentro de la institución educativa.							
1.2. Se promueve un ambiente de cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo docente.							
1.3. Ante situaciones de conflicto o desacuerdo con sus colegas docentes, busca resolverlas de manera constructiva y respetuosa.							
1.4. En su institución educativa existen canales y procedimientos adecuados para gestionar y resolver los conflictos que puedan surgir entre el personal docente.							
1.5. Puede expresar sus opiniones, ideas y preocupaciones de manera abierta y honesta con sus colegas docentes, sin temor a ser juzgado o menospreciado.							
1.6. Se esfuerza por ponerse en el lugar de sus colegas y estudiantes para entender sus puntos de vista y resolver conflictos de manera empática.							
1.7. Demuestra comprensión y sensibilidad hacia las necesidades emocionales y académicas de sus colegas y estudiantes.							
II. COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL				1	2	3	4
2.1. La institución proporciona una variedad de canales de comunicación que permiten una interacción fluida entre docentes, directivos y personal administrativo, promoviendo así un ambiente de colaboración y eficacia.							
2.2. La institución ofrece suficiente claridad en cuanto a los procedimientos y protocolos relacionados con aspectos como evaluaciones, gestión de recursos y actividades extracurriculares, facilitando así tu trabajo como docente.							
2.3. La información proporcionada por la institución, como políticas, objetivos y expectativas, es clara y fácil de entender para los docentes.							
2.4. En la institución se fomenta un ambiente de diálogo abierto y respetuoso, donde los docentes pueden expresar sus opiniones, preocupaciones y sugerencias sin temor a represalias.							
2.5. La información relevante para tu labor docente, como políticas escolares, horarios, y recursos educativos, está fácilmente disponible y accesible a través de medios electrónicos o físicos.							
III. MOTIVACION LABORAL				1	2	3	4
3.1. La institución reconoce y valora tus esfuerzos y logros como docente de manera consistente.							

3.2. Se siente parte de un equipo educativo que comparte metas y valores comunes en la institución.				
3.3. Se siente satisfecho/a con la variedad de tareas y responsabilidades que desempeña como docente en la institución educativa.				
3.4. La institución proporciona suficientes recursos y capacitación para mejorar sus habilidades y competencias como docente.				
3.5. La institución educativa ofrece oportunidades claras y alcanzables para su desarrollo profesional como docente.				

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION!

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado colaborador (a) el presente cuestionario contiene preguntas que han sido diseñadas con fines de investigación científica que tiene por finalidad conocer su opinión acerca de su desempeño como docente en la institución educativa donde labora, por lo tanto, la información obtenida será tratado con absoluta confidencialidad.

INSTRUCCIONES: Marque con una (X) la respuesta que usted considere correcta.

1=Nunca	2=Algunas veces	3=Regularmente	4=Siempre					
IV. COMPETENCIAS PERSONALES				1	2	3	4	
1.1. Logra manejar de manera efectiva sus emociones y reacciones durante situaciones desafiantes en el entorno educativo								
1.2. Posee las habilidades necesarias para regular sus emociones de manera positiva y constructiva en su trabajo como docente								
1.3. Muestra entusiasmo y pasión al impartir clases y realizar actividades educativas con los estudiantes								
1.4. Demuestra habilidades para expresar sus ideas de manera clara y respetuosa durante la interacción con colegas, estudiantes y padres de familia								
1.5. Considera que su capacidad para ser flexible en diferentes situaciones mejora la calidad de su enseñanza y la relación con sus estudiantes								
1.6. Demuestra flexibilidad para adaptarse a cambios inesperados en el plan de clases o en las dinámicas educativas								
1.7. Demuestra disposición y apertura para implementar nuevas metodologías o herramientas educativas en su práctica docente								
2. COMPETENCIAS PROFESIONALES				1	2	3	4	
2.1. Realiza una evaluación reflexiva y crítica de su propia práctica pedagógica para identificar áreas de mejora								
2.2. Considera que su capacidad para innovar en el ámbito pedagógico contribuye a mantener la motivación y el interés de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje								
2.3. Implementa nuevas estrategias y enfoques pedagógicos en su práctica docente para mejorar el aprendizaje de los estudiantes								
2.4. Considera que la actualización constante de sus conocimientos y habilidades contribuye significativamente a mejorar su desempeño como docente								
2.5. Participa en actividades de formación continua y actualización profesional relacionadas con su área de enseñanza								
2.6. Dedicar tiempo a reflexionar sobre su práctica docente para identificar aspectos a mejorar y estrategias de enseñanza más efectivas								

3. DESEMPEÑO PROFESIONAL	1	2	3	4
3.1. Demuestra un sólido dominio de los contenidos que enseña, brindando explicaciones claras y precisas a los estudiantes				
3.2. Considera que su habilidad para manejar el aula de manera efectiva contribuye al desarrollo académico y conductual de sus estudiantes				
3.3. Demuestra habilidades efectivas de manejo del aula, manteniendo un ambiente ordenado y propicio para el aprendizaje				
3.4. Su capacidad para interactuar de manera positiva con los estudiantes influye en su motivación y compromiso con el aprendizaje				
3.5. Establece una comunicación efectiva y empática con sus estudiantes, fomentando un ambiente de confianza y participación activa				
3.6. Considera que el uso adecuado de recursos educativos contribuye al enriquecimiento de las experiencias de aprendizaje de sus estudiantes				
3.7. Integra de manera efectiva recursos educativos como tecnología, materiales didácticos y actividades interactivas en su práctica docente				

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION!

Anexo 4 Fichas de validación por expertos de instrumentos de recolección de datos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de clima organizacional) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024*. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario

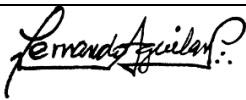
Definición de la variable (clima organizacional) Es el ambiente percibido e interpretado subjetivamente por los miembros de una organización, el cual depende de un conjunto de propiedades físicas y estructurales medibles objetivamente, sin embargo, cobra significado en función de cómo las personas interactúan e internalizan esos atributos del contexto, determinando el grado de motivación y las respuestas comportamentales de los empleados en su entorno de trabajo (Chiavenato, 2009).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	Participa de manera activa y colaborativa en los trabajos en equipo asignados dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	
		Se promueve un ambiente de cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo docente.	1	1	1	1	
	Manejo de conflictos	Ante situaciones de conflicto o desacuerdo con sus colegas docentes, busca resolverlas de manera constructiva y respetuosa.	1	1	1	1	
		En su institución educativa existen canales y procedimientos adecuados para gestionar y resolver los conflictos que puedan surgir entre el personal docente.	1	1	1	1	
	Confianza	Puede expresar sus opiniones, ideas y preocupaciones de manera abierta y honesta con sus colegas docentes, sin temor a ser juzgado o menospreciado.	1	1	1	1	
	Empatía	Se esfuerza por ponerse en el lugar de sus colegas y estudiantes para entender sus puntos de vista y resolver conflictos de manera empática.	1	1	1	1	
		Demuestra comprensión y sensibilidad hacia las necesidades emocionales y académicas de sus colegas y estudiantes.	1	1	1	1	
	Comunicación institucional	Canales de comunicación	La institución proporciona una variedad de canales de comunicación que permiten una interacción fluida entre docentes, directivos y personal administrativo, promoviendo así un ambiente de colaboración y eficacia	1	1	1	1
Claridad de información		La institución ofrece suficiente claridad en cuanto a los procedimientos y protocolos relacionados con aspectos como evaluaciones, gestión de recursos y actividades extracurriculares, facilitando así tu trabajo como docente	1	1	1	1	
		La información proporcionada por la institución, como políticas, objetivos y	1	1	1	1	

		expectativas, es clara y fácil de entender para los docentes					
	Dialogo abierto	En la institución se fomenta un ambiente de diálogo abierto y respetuoso, donde los docentes pueden expresar sus opiniones, preocupaciones y sugerencias sin temor a represalias	1	1	1	1	
	Accesibilidad de la información	La información relevante para tu labor docente, como políticas escolares, horarios, y recursos educativos, está fácilmente disponible y accesible a través de medios electrónicos o físicos	1	1	1	1	
Motivación laboral	Reconocimiento	La institución reconoce y valora tus esfuerzos y logros como docente de manera consistente	1	1	1	1	
	Sentido de pertenencia	Se siente parte de un equipo educativo que comparte metas y valores comunes en la institución	1	1	1	1	
	Satisfacción con el trabajo	Se siente satisfecho/a con la variedad de tareas y responsabilidades que desempeña como docente en la institución educativa	1	1	1	1	
	Oportunidades de desarrollo	La institución proporciona suficientes recursos y capacitación para mejorar sus habilidades y competencias como docente	1	1	1	1	
		La institución educativa ofrece oportunidades claras y alcanzables para su desarrollo profesional como docente	1	1	1	1	

Ficha de validación juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario del clima organizacional
Objetivo del instrumento	Recopilar información para medir el nivel de clima organizacional
Nombres y apellidos del experto	Dr. Fernando Ysaias Aguilar Padilla
Documento de identidad	10186815
Años de experiencia en el área	Más de 05 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Centro de Gerencia Internacional

Cargo	Administrador de empresa
Número telefónico	998471262
Firma	
Fecha	01 de junio del 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de clima organizacional) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024*. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario


Definición de la variable (clima organizacional) Es el ambiente percibido e interpretado subjetivamente por los miembros de una organización, el cual depende de un conjunto de propiedades físicas y estructurales medibles objetivamente, sin embargo, cobra significado en función de cómo las personas interactúan e internalizan esos atributos del contexto, determinando el grado de motivación y las respuestas comportamentales de los empleados en su entorno de trabajo (Chiavenato, 2009).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Trabajo en equipo	Participa de manera activa y colaborativa en los trabajos en equipo asignados dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	

Relaciones interpersonales		Se promueve un ambiente de cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo docente.	1	1	1	1	
	Manejo de conflictos	Ante situaciones de conflicto o desacuerdo con sus colegas docentes, busca resolverlas de manera constructiva y respetuosa.	1	1	1	1	
		En su institución educativa existen canales y procedimientos adecuados para gestionar y resolver los conflictos que puedan surgir entre el personal docente.	1	1	1	1	
	Confianza	Puede expresar sus opiniones, ideas y preocupaciones de manera abierta y honesta con sus colegas docentes, sin temor a ser juzgado o menospreciado.	1	1	1	1	
	Empatía	Se esfuerza por ponerse en el lugar de sus colegas y estudiantes para entender sus puntos de vista y resolver conflictos de manera empática.	1	1	1	1	
		Demuestra comprensión y sensibilidad hacia las necesidades emocionales y académicas de sus colegas y estudiantes.	1	1	1	1	
Comunicación institucional	Canales de comunicación	La institución proporciona una variedad de canales de comunicación que permiten una interacción fluida entre docentes, directivos y personal administrativo, promoviendo así un ambiente de colaboración y eficacia	1	1	1	1	
	Claridad de información	La institución ofrece suficiente claridad en cuanto a los procedimientos y protocolos relacionados con aspectos como evaluaciones, gestión de recursos y actividades extracurriculares, facilitando así tu trabajo como docente	1	1	1	1	
		La información proporcionada por la institución, como políticas, objetivos y expectativas, es clara y fácil de entender para los docentes	1	1	1	1	
	Dialogo abierto	En la institución se fomenta un ambiente de diálogo abierto y respetuoso, donde los docentes pueden expresar sus opiniones, preocupaciones y sugerencias sin temor a represalias	1	1	1	1	
	Accesibilidad de la	La información relevante para tu labor docente, como políticas escolares, horarios, y recursos educativos, está	1	1	1	1	

	información	fácilmente disponible y accesible a través de medios electrónicos o físicos					
Motivación laboral	Reconocimiento	La institución reconoce y valora tus esfuerzos y logros como docente de manera consistente	1	1	1	1	
	Sentido de pertenencia	Se siente parte de un equipo educativo que comparte metas y valores comunes en la institución	1	1	1	1	
	Satisfacción con el trabajo	Se siente satisfecho/a con la variedad de tareas y responsabilidades que desempeña como docente en la institución educativa	1	1	1	1	
	Oportunidades de desarrollo	La institución proporciona suficientes recursos y capacitación para mejorar sus habilidades y competencias como docente	1	1	1	1	
		La institución educativa ofrece oportunidades claras y alcanzables para su desarrollo profesional como docente	1	1	1	1	

Ficha de validación juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario del clima organizacional
Objetivo del instrumento	Recopilar información para medir el nivel de clima organizacional
Nombres y apellidos del experto	Dr. Oscar Benjamin Sánchez Cubas
Documento de identidad	17451308
Años de experiencia en el área	Más de 05 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	DRE – CAJAMARCA
Cargo	Docente
Número telefónico	997027099
Firma	
Fecha	01 de junio del 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de clima organizacional) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024*. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario

Definición de la variable (clima organizacional) Es el ambiente percibido e interpretado subjetivamente por los miembros de una organización, el cual depende de un conjunto de propiedades físicas y estructurales medibles objetivamente, sin embargo, cobra significado en función de cómo las personas interactúan e internalizan esos atributos del contexto, determinando el grado de motivación y las respuestas comportamentales de los empleados en su entorno de trabajo (Chiavenato, 2009).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Relaciones	Trabajo en equipo	Participa de manera activa y colaborativa en los trabajos en equipo asignados dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	
		Se promueve un ambiente de cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo docente.	1	1	1	1	
	Manejo de conflictos	Ante situaciones de conflicto o desacuerdo con sus colegas docentes, busca resolverlas de manera constructiva y respetuosa.	1	1	1	1	
		En su institución educativa existen canales y procedimientos adecuados	1	1	1	1	

interpersonales		para gestionar y resolver los conflictos que puedan surgir entre el personal docente.					
	Confianza	Puede expresar sus opiniones, ideas y preocupaciones de manera abierta y honesta con sus colegas docentes, sin temor a ser juzgado o menospreciado.	1	1	1	1	
	Empatía	Se esfuerza por ponerse en el lugar de sus colegas y estudiantes para entender sus puntos de vista y resolver conflictos de manera empática.	1	1	1	1	
		Demuestra comprensión y sensibilidad hacia las necesidades emocionales y académicas de sus colegas y estudiantes.	1	1	1	1	
Comunicación institucional	Canales de comunicación	La institución proporciona una variedad de canales de comunicación que permiten una interacción fluida entre docentes, directivos y personal administrativo, promoviendo así un ambiente de colaboración y eficacia	1	1	1	1	
	Claridad de información	La institución ofrece suficiente claridad en cuanto a los procedimientos y protocolos relacionados con aspectos como evaluaciones, gestión de recursos y actividades extracurriculares, facilitando así tu trabajo como docente	1	1	1	1	
		La información proporcionada por la institución, como políticas, objetivos y expectativas, es clara y fácil de entender para los docentes	1	1	1	1	
	Dialogo abierto	En la institución se fomenta un ambiente de diálogo abierto y respetuoso, donde los docentes pueden expresar sus opiniones, preocupaciones y sugerencias sin temor a represalias	1	1	1	1	
	Accesibilidad de la información	La información relevante para tu labor docente, como políticas escolares, horarios, y recursos educativos, está fácilmente disponible y accesible a través de medios electrónicos o físicos	1	1	1	1	
	Reconocimiento	La institución reconoce y valora tus esfuerzos y logros como docente de manera consistente	1	1	1	1	
	Sentido de pertenencia	Se siente parte de un equipo educativo que comparte metas y valores comunes en la institución	1	1	1	1	
	Satisfacción	Se siente satisfecho/a con la variedad de	1	1	1	1	

Motivación laboral	con el trabajo	tareas y responsabilidades que desempeña como docente en la institución educativa					
	Oportunidades de desarrollo	La institución proporciona suficientes recursos y capacitación para mejorar sus habilidades y competencias como docente	1	1	1	1	
		La institución educativa ofrece oportunidades claras y alcanzables para su desarrollo profesional como docente	1	1	1	1	

Ficha de validación juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario del clima organizacional
Objetivo del instrumento	Recopilar información para medir el nivel de clima organizacional
Nombres y apellidos del experto	Dra. Bertila Hernández Fernandez
Documento de identidad	16526129
Años de experiencia en el área	Más de 05 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Ugel Chiclayo
Cargo	Docente
Número telefónico	942470276
Firma	
Fecha	02 de junio del 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de desempeño docente) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Clima*

organizacional en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario


Definición de la variable (desempeño docente) Es el cumplimiento de las funciones educativas del docente, en aspectos como la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, la creación de ambientes favorables para el aprendizaje, la enseñanza orientada al logro de metas educativas, y la evaluación y reflexión de los procesos educativos para mejorarlos continuamente (Montenegro, 2007).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Competencias personales	Control de emociones	Logra manejar de manera efectiva sus emociones y reacciones durante situaciones desafiantes en el entorno educativo	1	1	1	1	
		Posee las habilidades necesarias para regular sus emociones de manera positiva y constructiva en su trabajo como docente	1	1	1	1	
	Entusiasmo	Muestra entusiasmo y pasión al impartir clases y realizar actividades educativas con los estudiantes	1	1	1	1	
	Asertividad comunicativa	Demuestra habilidades para expresar sus ideas de manera clara y respetuosa durante la interacción con colegas, estudiantes y padres de familia	1	1	1	1	
	Flexibilidad	Considera que su capacidad para ser flexible en diferentes situaciones mejora la calidad de su enseñanza y la relación	1	1	1	1	

		con sus estudiantes					
		Demuestra flexibilidad para adaptarse a cambios inesperados en el plan de clases o en las dinámicas educativas	1	1	1	1	
	Apertura al cambio	Demuestra disposición y apertura para implementar nuevas metodologías o herramientas educativas en su práctica docente	1	1	1	1	
Competencias profesionales	Autoevaluación	Realiza una evaluación reflexiva y crítica de su propia práctica pedagógica para identificar áreas de mejora	1	1	1	1	
	Innovación pedagógica	Considera que su capacidad para innovar en el ámbito pedagógico contribuye a mantener la motivación y el interés de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje	1	1	1	1	
		Implementa nuevas estrategias y enfoques pedagógicos en su práctica docente para mejorar el aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1	
	Actualización permanente	Considera que la actualización constante de sus conocimientos y habilidades contribuye significativamente a mejorar su desempeño como docente	1	1	1	1	
		Participa en actividades de formación continua y actualización profesional relacionadas con su área de enseñanza	1	1	1	1	
	Reflexión	Dedica tiempo a reflexionar sobre su práctica docente para identificar aspectos a mejorar y estrategias de enseñanza más efectivas	1	1	1	1	
Desempeño profesional	Dominio del contenido	Demuestra un sólido dominio de los contenidos que enseña, brindando explicaciones claras y precisas a los estudiantes	1	1	1	1	
	Manejo del aula	Considera que su habilidad para manejar el aula de manera efectiva contribuye al desarrollo académico y conductual de sus estudiantes	1	1	1	1	
		Demuestra habilidades efectivas de manejo del aula, manteniendo un ambiente ordenado y propicio para el aprendizaje	1	1	1	1	
	Interacción con los estudiantes	Su capacidad para interactuar de manera positiva con los estudiantes influye en su motivación y compromiso con el aprendizaje	1	1	1	1	
		Establece una comunicación efectiva y empática con sus estudiantes,	1	1	1	1	

		fomentando un ambiente de confianza y participación activa					
	Uso de recursos educativos	Considera que el uso adecuado de recursos educativos contribuye al enriquecimiento de las experiencias de aprendizaje de sus estudiantes	1	1	1	1	
		Integra de manera efectiva recursos educativos como tecnología, materiales didácticos y actividades interactivas en su práctica docente	1	1	1	1	

Ficha de validación juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario del desempeño docente
Objetivo del instrumento	Recopilación de datos para medir el nivel de desempeño docente
Nombres y apellidos del experto	Dr. Fernando Ysaías Aguilar Padilla
Documento de identidad	10186815
Años de experiencia en el área	Más de 05 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Centro de Gerencia Internacional
Cargo	Administrador de empresa
Número telefónico	998471262
Firma	
Fecha	01 de junio del 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de desempeño docente) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024*. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
----------	---------	--------------

Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario


Definición de la variable (desempeño docente) Es el cumplimiento de las funciones educativas del docente, en aspectos como la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, la creación de ambientes favorables para el aprendizaje, la enseñanza orientada al logro de metas educativas, y la evaluación y reflexión de los procesos educativos para mejorarlos continuamente (Montenegro, 2007).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Competencias personales	Control de emociones	Logra manejar de manera efectiva sus emociones y reacciones durante situaciones desafiantes en el entorno educativo	1	1	1	1	
		Posee las habilidades necesarias para regular sus emociones de manera positiva y constructiva en su trabajo como docente	1	1	1	1	
	Entusiasmo	Muestra entusiasmo y pasión al impartir clases y realizar actividades educativas con los estudiantes	1	1	1	1	
	Asertividad comunicativa	Demuestra habilidades para expresar sus ideas de manera clara y respetuosa durante la interacción con colegas, estudiantes y padres de familia	1	1	1	1	
	Flexibilidad	Considera que su capacidad para ser flexible en diferentes situaciones mejora la calidad de su enseñanza y la relación con sus estudiantes	1	1	1	1	
		Demuestra flexibilidad para adaptarse a cambios inesperados en el plan de clases o en las dinámicas educativas	1	1	1	1	
	Apertura al cambio	Demuestra disposición y apertura para implementar nuevas metodologías o herramientas educativas en su práctica	1	1	1	1	

		docente					
Competencias profesionales	Autoevaluación	Realiza una evaluación reflexiva y crítica de su propia práctica pedagógica para identificar áreas de mejora	1	1	1	1	
	Innovación pedagógica	Considera que su capacidad para innovar en el ámbito pedagógico contribuye a mantener la motivación y el interés de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje	1	1	1	1	
		Implementa nuevas estrategias y enfoques pedagógicos en su práctica docente para mejorar el aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1	
	Actualización permanente	Considera que la actualización constante de sus conocimientos y habilidades contribuye significativamente a mejorar su desempeño como docente	1	1	1	1	
		Participa en actividades de formación continua y actualización profesional relacionadas con su área de enseñanza	1	1	1	1	
	Reflexión	Dedica tiempo a reflexionar sobre su práctica docente para identificar aspectos a mejorar y estrategias de enseñanza más efectivas	1	1	1	1	
Desempeño profesional	Dominio del contenido	Demuestra un sólido dominio de los contenidos que enseña, brindando explicaciones claras y precisas a los estudiantes	1	1	1	1	
	Manejo del aula	Considera que su habilidad para manejar el aula de manera efectiva contribuye al desarrollo académico y conductual de sus estudiantes	1	1	1	1	
		Demuestra habilidades efectivas de manejo del aula, manteniendo un ambiente ordenado y propicio para el aprendizaje	1	1	1	1	
	Interacción con los estudiantes	Su capacidad para interactuar de manera positiva con los estudiantes influye en su motivación y compromiso con el aprendizaje	1	1	1	1	
		Establece una comunicación efectiva y empática con sus estudiantes, fomentando un ambiente de confianza y participación activa	1	1	1	1	
	Uso de recursos educativos	Considera que el uso adecuado de recursos educativos contribuye al enriquecimiento de las experiencias de aprendizaje de sus estudiantes	1	1	1	1	
		Integra de manera efectiva recursos	1	1	1	1	

		educativos como tecnología, materiales didácticos y actividades interactivas en su práctica docente					
--	--	---	--	--	--	--	--

Ficha de validación juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario del desempeño docente
Objetivo del instrumento	Recopilación de datos para medir el nivel de desempeño docente
Nombres y apellidos del experto	Dr. Oscar Benjamin Sánchez Cubas
Documento de identidad	17451308
Años de experiencia en el área	Más de 05 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	DRE – CAJAMARCA
Cargo	Docente
Número telefónico	997027099
Firma	
Fecha	02 de junio del 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario de desempeño docente) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *Clima organizacional en el desempeño docente en una institución educativa secundaria del distrito de Azángaro, 2024*. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

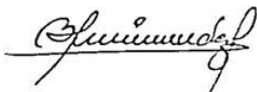
Matriz de validación del cuestionario

Definición de la variable (desempeño docente) Es el cumplimiento de las funciones educativas del docente, en aspectos como la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, la creación de ambientes favorables para el aprendizaje, la enseñanza orientada al logro de metas educativas, y la evaluación y reflexión de los procesos educativos para mejorarlos continuamente (Montenegro, 2007).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Competencias personales	Control de emociones	Logra manejar de manera efectiva sus emociones y reacciones durante situaciones desafiantes en el entorno educativo	1	1	1	1	
		Posee las habilidades necesarias para regular sus emociones de manera positiva y constructiva en su trabajo como docente	1	1	1	1	
	Entusiasmo	Muestra entusiasmo y pasión al impartir clases y realizar actividades educativas con los estudiantes	1	1	1	1	
	Asertividad comunicativa	Demuestra habilidades para expresar sus ideas de manera clara y respetuosa durante la interacción con colegas, estudiantes y padres de familia	1	1	1	1	
	Flexibilidad	Considera que su capacidad para ser flexible en diferentes situaciones mejora la calidad de su enseñanza y la relación con sus estudiantes	1	1	1	1	
		Demuestra flexibilidad para adaptarse a cambios inesperados en el plan de clases o en las dinámicas educativas	1	1	1	1	
	Apertura al cambio	Demuestra disposición y apertura para implementar nuevas metodologías o herramientas educativas en su práctica docente	1	1	1	1	
		Autoevaluación	Realiza una evaluación reflexiva y crítica de su propia práctica pedagógica para identificar áreas de mejora	1	1	1	1

Competencias profesionales	Innovación pedagógica	Considera que su capacidad para innovar en el ámbito pedagógico contribuye a mantener la motivación y el interés de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje	1	1	1	1	
		Implementa nuevas estrategias y enfoques pedagógicos en su práctica docente para mejorar el aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1	
	Actualización permanente	Considera que la actualización constante de sus conocimientos y habilidades contribuye significativamente a mejorar su desempeño como docente	1	1	1	1	
		Participa en actividades de formación continua y actualización profesional relacionadas con su área de enseñanza	1	1	1	1	
	Reflexión	Dedica tiempo a reflexionar sobre su práctica docente para identificar aspectos a mejorar y estrategias de enseñanza más efectivas	1	1	1	1	
Desempeño profesional	Dominio del contenido	Demuestra un sólido dominio de los contenidos que enseña, brindando explicaciones claras y precisas a los estudiantes	1	1	1	1	
	Manejo del aula	Considera que su habilidad para manejar el aula de manera efectiva contribuye al desarrollo académico y conductual de sus estudiantes	1	1	1	1	
		Demuestra habilidades efectivas de manejo del aula, manteniendo un ambiente ordenado y propicio para el aprendizaje	1	1	1	1	
	Interacción con los estudiantes	Su capacidad para interactuar de manera positiva con los estudiantes influye en su motivación y compromiso con el aprendizaje	1	1	1	1	
		Establece una comunicación efectiva y empática con sus estudiantes, fomentando un ambiente de confianza y participación activa	1	1	1	1	
	Uso de recursos educativos	Considera que el uso adecuado de recursos educativos contribuye al enriquecimiento de las experiencias de aprendizaje de sus estudiantes	1	1	1	1	
		Integra de manera efectiva recursos educativos como tecnología, materiales didácticos y actividades interactivas en su práctica docente	1	1	1	1	

Ficha de validación juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario del desempeño docente
Objetivo del instrumento	Recopilación de datos para medir el nivel de desempeño docente
Nombres y apellidos del experto	Dra. Bertila Hernández Fernandez
Documento de identidad	16526129
Años de experiencia en el área	Más de 05 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Ugel Chiclayo
Cargo	Docente
Número telefónico	942470276
Firma	
Fecha	02 de junio del 2024

Anexo 5 Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad			Shapiro-Wilk		
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Estadístico	gl	Sig.
	Estadístico	gl	Sig.			
Desempeño docente	,428	52	,000	,592	52	,000
Clima organizacional	,319	52	,000	,723	52	,000
Relaciones interpersonales	,493	52	,000	,306	52	,000
Comunicación institucional	,510	52	,000	,416	52	,000
Motivación laboral	,435	52	,000	,611	52	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el análisis de los datos, que constaban de 52 observaciones, se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnova para evaluar la normalidad. Esta prueba es particularmente adecuada para conjuntos de datos que superan las 50 muestras. Los resultados arrojaron valores de significancia (0.000) inferiores al nivel α (0.05) en la mayoría de las variables examinadas, lo que indica que la distribución de los datos no se ajusta a una distribución normal, sino que sigue un patrón no paramétrico.

Ante estos hallazgos, se determinó que la regresión logística ordinal era el método más apropiado para examinar las relaciones entre las variables. Esta técnica no paramétrica resulta especialmente útil cuando los datos no presentan una distribución normal o cuando la relación entre las variables no es lineal. La aplicación de este método permite investigar la existencia de influencias estadísticamente significativas entre las variables, incluso en ausencia de normalidad en la distribución de los datos.

Anexo 6 Autorización de aplicación de investigación

AUTORIZACION DE APLICACIÓN DE INVESTIGACION

Yo Herculano Amanqui Condori
Identificado con DNI 01556966 en mi calidad de Director

del área de _____, de la institución
educativa D. 28 Peris Birf. ubicada en el
distrito de Azongaro

OTORGO LA AUTORIZACION

Al señor David Yanatan Turpo Mamani
Identificado con DNI N° 70765866, de la Escuela de Postgrado de la Maestría en
Educación para que realice el recojo del información y/o aplicación de instrumentos, con la finalidad
de que pueda desarrollar su tesis para optar el grado de Magister en Educación.


Firma y sello del representante legal
DNI N°

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa o institución, otorgante de información, pueda ejecutar.


David Yanatan Turpo Mamani
DNI N° 70765866
Estudiante